



Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (teine koda)

11. november 2021*

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Renditöö – Direktiiv 2008/104/EÜ – Artikkel 1 – Kohaldamisala – Mõisted „avalik-õiguslik ettevõtja“ ja „osalemine majandustegevuses“ – Euroopa Liidu asutused – Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituut (EIGE) kui „kasutajaettevõtja“ selle direktiivi artikli 1 lõike 2 tähenduses – Artikli 5 lõige 1 – Võrdse kohtlemise põhimõte – Peamised töö- ja töölevõtmistingimused – Mõiste „sama töökoht“ – Määrus (EÜ) nr 1922/2006 – ELTL artikkel 335 – Liidu institutsioonide haldusautonoomia põhimõte – ELTL artikkel 336 – Euroopa Liidu ametnike personalieeskirjad ning muude liidu teenistujate teenistustingimused

Kohtuasjas C-948/19,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Lietuvos Aukščiausiasis Teismase (Leedu kõrgeim kohus) 30. detsembri 2019. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 31. detsembril 2019, menetluses

UAB „Manpower Lit“

versus

E.S.,

M.L.,

M.P.,

V.V.,

R.V.,

menetluses osales:

Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituut (EIGE),

EUROOPA KOHUS (teine koda),

koosseisus: esimese koja president A. Arabadjiev teise koja presidendi ülesannetes, kohtunikud I. Ziemele, T. von Danwitz, P. G. Xuereb ja A. Kumin (ettekandja),

* Kohtumenetluse keel: leedu.

kohtujurist: E. Tanchev,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

- E.S., M.L., M.P., V.V. ja R.V., esindaja: *advokatas* R. Rudzinskas,
- Leedu valitsus, esindajad: V. Kazlauskaitė-Švenčionienė ja V. Vasiliauskienė,
- Euroopa Komisjon, esindajad: J. Jokubauskaitė, B. Mongin ja M. van Beek, hiljem J. Jokubauskaitė, C. Valero ja B. Mongin ning lõpuks J. Jokubauskaitė, D. Recchia ja B. Mongin,

olles 15. juuli 2021. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

- 1 Eelotsusetaotlus käsitleb Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19. novembri 2008. aasta direktiivi 2008/104/EÜ renditöö kohta (ELT 2008, L 327, lk 9) artikli 1 lõigete 2 ja 3 ning artikli 5 lõike 1 tõlgendamist.
- 2 Taotlus on esitatud äriühingu UAB „Manpower Lit“ ning E.Si, M.Li, M.P., V.V. ja R.V. vahelises kohtuvaidluses, mis puudutab Manpower Liti ja põhikohtuasja vastustajate vahel sõlmitud töölepingute alusel makstavat tasu.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

Direktiiv 2008/104

- 3 Direktiivi 2008/104 artiklis 1 on sätestatud:

„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.

3. Liikmesriigid võivad pärast tööturu osapooltega konsulteerimist ette näha, et käesolevat direktiivi ei kohaldata töölepingute või töösuhete suhtes, mis on sõlmitud erilise riikliku või riigi toetatava kutseõppe-, integratsiooni- või ümberõppeprogrammi raames.“

4 Direktiivi artikkel 3 „Mõisted“ on sõnastatud nii:

„1. „Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

[...]

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

[...]

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, vaheajad, puhkeaeg, öötöö, [puhkus] ja riigipühad;
- ii) töötasu.

[...]“

5 Kõnealuse direktiivi artikli 5 „Võrdse kohtlemise põhimõte“ lõike 1 esimeses lõigus on ette nähtud:

„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.“

Määrus (EÜ) nr 1922/2006

6 Euroopa Parlamendi ja nõukogu 20. detsembri 2006. aasta määruse (EÜ) nr 1922/2006, millega luuakse Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituut (ELT 2006, L 403, lk 9), artiklis 2 on sätestatud:

„Instituudi üldisteks eesmärkideks on aidata kaasa soolise võrdõiguslikkuse edendamisele, sealhulgas soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamisele ühenduse kõikides poliitikavaldkondades ja nendel põhinevates siseriiklikes poliitikavaldkondades, võitlusele soolise diskrimineerimisega ning ELi kodanike teadlikkuse tõstmisele soolise võrdõiguslikkuse küsimuses, ja tugevdada seda osutades tehnilist abi ühenduse institutsioonidele, eelkõige komisjonile ning liikmesriikide ametiasutustele vastavalt artiklis 3 sätestatule.“

7 Määruse artikli 3 „Ülesanded“ lõikes 1 on sätestatud:

„Artiklis 2 sätestatud eesmärkide täitmiseks instituut:

- a) kogub, analüüsib ja levitab soolist võrdõiguslikkust käsitlevat objektiivset, võrreldavat ja usaldusväärset teavet, sealhulgas liikmesriikide, ühenduse institutsioonide, uurimiskeskuste, võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevate riiklike asutuste, valitsusväliste organisatsioonide, tööturu osapoolte, asjaomaste kolmandate riikide ja rahvusvaheliste organisatsioonide edastatud uurimustulemusi ja parimaid tavaid, ning soovib valdkondi edasisteks uuringuteks;
- b) töötab välja meetodid andmete objektiivsuse, võrreldavuse ja usaldusväärsuse parandamiseks Euroopa tasandil, kehtestades selleks kriteeriumid, mis parandavad teabe järjepidevust ja arvestavad andmete kogumisel sugupoolte aspekti;
- c) töötab välja, analüüsib, hindab ja levitab metodoloogilisi vahendeid, eesmärgiga toetada soolise võrdõiguslikkuse integreerimist ühenduse kõikidesse poliitikavaldkondadesse ja nendel põhinevatesse siseriiklikesse poliitikavaldkondadesse ning selleks, et toetada soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamist ühenduse kõikides institutsioonides ja organites;
- d) viib läbi uuringuid soolise võrdõiguslikkuse olukorra kohta Euroopas;
- e) asutab soolise võrdõiguslikkuse Euroopa võrgustiku, mis hõlmab soolise võrdõiguslikkuse ja selle süvalaiendamisega tegeleva[i]d keskuseid, asutusi, organisatsioone ja eksperte, ning koordineerib selle tegevust; võrgustiku eesmärgiks on toetada ja julgustada uuringute teostamist, optimeerida olemasolevate ressursside kasutamist ning tõhustada teabe vahetamist ja levitamist;
- f) korraldab ekspertide erakorralisi kohtumisi instituudi uurimistöö toetamiseks, teadustöötajate vahelise teabevahetuse julgustamiseks ja nende uurimistegevusse sugupoolte aspekti lülitamise edendamiseks;
- g) korraldab koos asjaomaste huvirühmadega ELi kodanike soolise võrdõiguslikkuse alase teadlikkuse tõstmise eesmärgil üleeuroopalisi konverentse, kampaaniaid ja kohtumisi ning esitab komisjonile nende käigus tehtud järeldused;
- h) levitab teavet naiste ja meeste mittestereotüüpsete rollide positiivsete näidete kohta erinevates eluvaldkondades ning esitab oma järeldused ja algatused, mille eesmärgiks on need edulood avalikustada ja neid edasises tegevuses kasutada;
- i) arenda[b] koostööd ja dialoogi valitsusväliste ja võrdõiguslikkuse küsimustega ning seotud asutustega, kes taotlevad aktiivselt võrdõiguslikkuse saavutamist nii riiklikul kui Euroopa tasandil;
- j) loob avalikkusele kättesaadavad dokumendiallikad;
- k) teeb avalik-õiguslikele ja erasektori organisatsioonidele kättesaadavaks soolise süvalaiendamise teabe; ja

l) annab ühenduse institutsioonidele teavet soolise võrdõiguslikkuse ning soolise süvalaiendamise kohta ühinevates ja kandidaatriikides.“

8 Määruse artikkel 5 on sõnastatud järgmiselt:

„Instituut on juriidiline isik. Instituudil on igas liikmesriigis kõige ulatuslikum õigus- ja teovõime, mida selle riigi õigusaktid juriidilisele isikule omistavad. Eelkõige võib instituut omandada ja võõrandada vallas- ja kinnisvara ning olla kohtus menetlusosaliseks.“

9 Määruse nr 1922/2006 artikli 14 lõikes 3 on sätestatud:

„Piramata tulused muudest allikatest, hõlmavad instituudi tulud:

a) ühenduse toetust, mis kantakse Euroopa Liidu üldeelarvesse (komisjoni eelarvejagu);

b) osutatud teenuste eest saadud tasu;

[...]“

Leedu õigus

10 Leedu Vabariigi tööseadustiku (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, edaspidi „tööseadustik“) põhikohtuasi asjaoludele kohaldatava redaktsiooni artikli 75 lõikes 2 on sätestatud:

„Rendiagentuur peab tagama, et renditöötaja saab kasutajaettevõtjale tehtud töö eest vähemalt sama suurt tasu kui see, mida makstaks siis, kui kasutajaettevõtja võtaks selle ajutise töötaja samale töökohale töölepingu alusel, välja arvatud juhtudel, kui renditöötajad, kes on võetud tööle rendiagentuuriga sõlmitud tähtajatu töölepingu alusel, saavad rendiagentuurilt tasu lähetuste vahel ning see lähetuste vahel saadav tasu on samal tasemel kui see, mida saadakse lähetuste kestel. Kasutajaettevõtja vastutab subsidiaarselt selle eest, et renditöötajale makstakse kasutajaettevõtjale tehtud töö eest vähemalt sama suurt tasu kui see, mida makstaks siis, kui kasutajaettevõtja võtaks selle renditöötaja samale töökohale töölepingu alusel. Seoses selle kohustusega peab kasutajaettevõtja rendiagentuuri palvel andma talle teavet tasu kohta, mida makstakse asjaomases kategoorias kasutajaettevõtja enda töötajatele.“

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

11 Manpower Lit osutab tööjõurenditeenuseid. Ta võitis 2012. aastal Vilniuses (Leedu) asuva liidu asutuse Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituudi (edaspidi „EIGE“) hanke tööjõurenditeenuste osutamiseks.

12 Manpower Lit ja EIGE sõlmisid seejärel lepingu, mille tehnilistes tingimustes oli ette nähtud, et teenused, mida viimane võis vajada, olid mõeldud selleks, et toetada oma koosseisulisi töötajaid, täita lisaks tavalistele ka konkreetsetest projektidest tulenevaid ajutisi ülesandeid, tulla toime tippkoormuse aegadel ja lahendada EIGE tööjõupuudus töötajate puudumiste korral. Samuti oli täpsustatud, et renditööjõudu käsitatakse EIGE koosseisuvälise personalina.

- 13 Põhikohtuasja vastustajad sõlmisid Manpower Litiga töölepingud ja töötasid EIGEs vastavalt assistentide ja infotehnoloogidena. Nendes lepingutes ja lepingu lisades oli täpsustatud, et põhikohtuasja vastustajad töötavad kasutajaettevõtja ehk EIGE heaks, kes nimetab koosseisulise töötaja, kes pidi andma juhised tööülesannete täitmiseks. Lepingutes oli täpsustatud ka nende kestus, st kuni kuupäevani, mil EIGE lõpetab tellimuse vastava töökoha täitmiseks.
- 14 Manpower Liti ja põhikohtuasja vastustajate vahelised töösuhted lõppesid ajavahemikul 2018. aasta aprillist detsembrini. Leides, et neile võlgneti saamata jäänud töötasu, pöördusid nad töötasunõudega Valstybinės darbo inspekcijos Vilniaus teritorinio skyriaus Darbo ginčų komisijasse (tööinspeksiooni Vilniuse piirkonna töövaidluskomisjon, Leedu, edaspidi „töövaidluskomisjon“).
- 15 Nimetatud komisjon asus seisukohale, et põhikohtuasja vastustajad täitsid tegelikult EIGE alaliste töötajate ülesandeid ning et nende palgatingimused pidid vastama tingimustele, mida viimane kohaldab oma lepingulistele töötajatele. Tööseadustiku artikli 75 lõiget 2 arvestades tuvastas ta 20. juuni 2018. aasta otsuses, et Manpower Lit diskrimineeris põhikohtuasja vastustajaid, makstes neile väiksemat töötasu kui see, mida neile oleks tulnud maksta juhul, kui EIGE oleks nad tööle võtnud otse töölepingu alusel samal ametikohal töötamiseks, ning andis korralduse maksta välja kuue kuu eest saamata jäänud töötasu 2018. aasta jooksul.
- 16 Kuna Manpower Lit ei olnud töövaidluskomisjoni otsusega nõus, esitas ta hagi Vilniaus miesto apylinkės teismasele (Vilniuse linna esimese astme kohus, Leedu), kes jättis selle 20. veebruari 2019. aasta otsusega rahuldamata.
- 17 Nimetatud kohus lükkas oma otsuses põhjendamatusse tõttu tagasi argumendi, mille esitas menetlusse astunud EIGE ja mille kohaselt ei saa talle kohaldada direktiivi 2008/104 sätteid.
- 18 Võtnud arvesse põhikohtuasja vastustajate töölepingute tingimusi ja nende poolt tegelikult täidetud ülesandeid, asus kohus seisukohale, et nad täitsid kõik haldusülesandeid, abistasid EIGE teatavate üksuste alalisi töötajaid ja täitsid osaliselt selles asutuses töötavate lepinguliste töötajate ülesandeid. Seega leidis nimetatud kohus, et põhikohtuasja vastustajaid saab tööseadustiku artikli 75 lõike 2 kohaldamisel võrdsustada nende lepinguliste töötajatega.
- 19 Siinkohal täpsustas Vilniaus miesto apylinkės teismas (Vilniuse linna esimese astme kohus), et põhikohtuasja vastustajate tööülesanded ja nende funktsioonid ei olnud EIGE ülesannetest niivõrd erinevad või ebatüüpilised, et neid ei oleks saanud usaldada seal alaliselt töötavatele ametnikele või lepingulistele töötajatele. Asjaolu, et see asutus otsustas palgata töötajaid renditööjõudu vahendava ettevõtja kaudu, vähendamaks tööjõukulusid ning vältimaks pikemaid ja keerukamaid menetlusi, ei kujuta endast selle kohtu sõnul põhjust, mis õigustaks seda, et põhikohtuasja vastustajatele makstav tasu on märgatavalt väiksem kui lepingulistele töötajatele ette nähtud tasu.
- 20 Neil asjaoludel otsustas nimetatud kohus, et põhikohtuasja vastustajatele tuleb kohaldada lepingulistele töötajatele kohaldatavaid palgatingimusi.
- 21 Vilniaus apygardos teismas (Vilniuse regionaalne kohus, Leedu), kellele Manpower Lit esitas apellatsioonkaebuse, jättis 20. juuni 2019. aasta otsusega selle kaebuse rahuldamata ja esimese astme kohtu otsuse muutmata.

- 22 Seejärel esitas Manpower Lit kassatsioonkaebuse eelotsusetaotluse esitanud kohtule Lietuvos Aukščiausiasis Teismasele (Leedu kõrgeim kohus).
- 23 Eelotsusetaotluse esitanud kohus täpsustab, et tema menetluses olev vaidlus puudutab sisuliselt küsimust, kas direktiivi 2008/104 artiklis 5 sisalduv renditöötajate võrdset kohtlemist käsitlev sätte, mis on üle võetud liikmesriigi õigusesse, on kohaldatav põhikohtuasjas kõne all olevale olukorrale, võttes arvesse asjaolu, et töjõurenditeenuseid kasutas liidu asutus EIGE.
- 24 Sellega seoses märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus, et võttes arvesse teatavaid erinevusi direktiivi 2008/104 artikli 1 lõike 2 erinevate keeleversioonide vahel, ei ole selge ei mõiste „avalik-õiguslik ettevõtja“ täpne tähendus ega küsimus, kas selle mõiste alla kuuluvad sellised üksused nagu EIGE. Tema arvates on selle sätte tõlgendamine vajalik ka seetõttu, kuna ei ole kindel, millistele õigussubjektidele kohaldatakse „majandustegevuses osalemise“ kriteeriumi: kasutajaettevõtjale, rendiagentuurile või mõlemale.
- 25 Lisaks soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus selles kontekstis teada, milline mõju on direktiivi 2008/104 artikli 1 lõikel 3, mille kohaselt võivad liikmesriigid ette näha, et seda direktiivi ei kohaldata töölepingutele ja töösuhetele, mis on sõlmitud erilise riikliku või riigi toetatava kutseõppe-, integratsiooni- või ümberõppeprogrammi raames.
- 26 Lõpuks kordab see kohus EIGE väljendatud arvamust, mille kohaselt peab kohus direktiivi 2008/104 artikli 5 lõikes 1 sätestatud võrdse kohtlemise põhimõtet ja sellega seotud riigisiseseid õigusnorme kohaldades kontrollima, kas direktiivi kohaldamine seoses mittediskrimineeriva tasuga ei ole vastuolus muude liidu õigusnormidega. EIGE leiab, et varem asja menetlenud kohtute poolt võrdse kohtlemise põhimõtte tõlgendamine ja selle kohaldamine liidu asutusele ei ole kooskõlas ei liidu finantseeskirjade, Euroopa Liidu ametnike personalieeskirjade ega ELTL artiklitega 335 ja 336.
- 27 Neil asjaoludel otsustas Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (Leedu kõrgeim kohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:
- „1. Kuidas sisustada direktiivi 2008/104 artikli 1 lõikes 2 kasutatud mõiste „avalik-õiguslik ettevõtja“? Kas selliseid Euroopa Liidu asutusi nagu EIGE tuleb pidada „avalik-õiguslikeks ettevõtjateks“ selle direktiivi tähenduses?
 2. Milliste isikute (kasutajaettevõtja, rendiagentuuri, vähemalt ühe neist või mõlema) suhtes kehtib direktiivi 2008/104 artikli 1 lõike 2 kohaselt majandustegevuses osalemise kriteerium; kas EIGE tegevusalasid ja ülesandeid, mis on määratletud [määruse nr 1922/2006] artiklites 3 ja 4, tuleb pidada majandustegevuseks direktiivi 2008/104 artikli 1 lõike 2 tähenduses?
 3. Kas direktiivi 2008/104 artikli 1 lõikeid 2 ja 3 saab tõlgendada nii, et nendega võivad olla selle direktiivi kohaldamisalast välja arvatud need avalik-õiguslikud ja eraõiguslikud rendiagentuurid või kasutajaettevõtjad, kes ei osale selle direktiivi artikli 1 lõikes 3 viidatud suhetes ega artikli 1 lõikes 2 viidatud majandustegevuses?
 4. Kas direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 1 sätted peavad olema selles osas, mis puudutab renditöötajate õigusi peamistele töö- ja töölevõtmistingimustele, iseäranis tasu osas, täies ulatuses kohaldatavad Euroopa Liidu asutustele, mille suhtes kehtivad liidu tööõiguse erinormid ning ELTL artiklid 335 ja 336?

5. Kas liikmesriigi õigusnorm (tööseadustiku artikkel 75), millega on direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 1 sätted üle võetud kõikide renditöötajaid kasutavate ettevõtjate (sealhulgas liidu institutsioonide) suhtes, rikub ELTL artiklites 335 ja 336 sätestatud liidu institutsiooni haldusautonoomia põhimõtet ning Euroopa Liidu ametnike personalieeskirjades ette nähtud palkade arvutamise ja maksmise eeskirju?
6. Kas võttes arvesse, et kõik töökohad (töökoha funktsioonid), mille jaoks EIGE töötajaid töölepingu alusel tööle võtab, hõlmavad ülesandeid, mida saavad täita vaid need töötajad, kes töötavad Euroopa Liidu ametnike personalieeskirjade alusel, saab renditöötajate vastavaid töökohti (töökoha funktsioone) pidada „samadeks töökohtadeks“ direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 1 tähenduses?“

Eelotsuse küsimuste analüüs

Esimene, teine ja kolmas küsimus

28. Esimese, teise ja kolmanda küsimusega, mida tuleb analüüsida koos, soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 2008/104 artiklit 1 tuleb tõlgendada nii, et selle direktiivi kohaldamisalasse kuulub olukord, kus rendiagentuur lähetab temaga töölepingu sõlminud isikud EIGEsse töökohustusi täitma.
29. Sellele küsimusele vastamiseks tuleb märkida, et direktiivi 2008/104 artikli 1 lõike 1 kohaselt kohaldatakse seda direktiivi töötajate suhtes, kellel on tööleping või töösuhe rendiagentuuriga ja kes on lähetatud ajutiselt töötama kasutajaettevõtjas viimase järelevalve all ja juhtimisel.
30. Lisaks on direktiivi artikli 1 lõikes 2 täpsustatud, et seda kohaldatakse majandustegevuses osalevate avalik-õiguslike ja eraõiguslike ettevõtjate suhtes, kes on rendiagentuurid või kasutajaettevõtjad, sõltumata sellest, kas nad tegutsevad kasusaamise eesmärgil või mitte.
31. Kõigepealt on selge, et käesoleval juhul saab nii Manpower Liti kui ka põhikohtuasja vastustajaid pidada vastavalt „rendiagentuuriks“ ja „töötajateks“ direktiivi 2008/104 eespool viidatud sätete tähenduses.
32. Mis puudutab selle direktiivi kohaldatavust olukorras, kus renditöö kasutaja on selline liidu asutus nagu EIGE, siis nähtub direktiivi artikli 1 lõike 2 sõnastusest, et sellise kasutaja puhul peab olema täidetud kolm tingimust, nimelt peab ta kuuluma mõiste „avalik-õiguslikud ja eraõiguslikud ettevõtjad“ alla, olema „kasutajaettevõtja“ ja osalema „majandustegevuses“.
33. Analüüsides kõigepealt küsimust, kas sellist liidu asutust nagu EIGE võib pidada „kasutajaettevõtjaks“ direktiivi 2008/104 artikli 1 lõike 2 tähenduses, tuleb märkida, et see mõiste on direktiivi artikli 3 lõike 1 punktis d määratletud kui füüsiline või juriidiline isik, kelle heaks ja kelle järelevalve all ning juhtimisel renditöötaja ajutiselt töötab.
34. Käesoleval juhul nähtub eelotsusetaotlusest, et põhikohtuasja vastustajad töötasid renditöötajatena ajutiselt EIGE heaks ning tema järelevalve all ja juhtimisel. Pealegi on määruse nr 1922/2006 artiklis 5 ette nähtud, et EIGE on juriidiline isik ja tal on igas liikmesriigis kõige ulatuslikum õigus- ja teovõime, mida selle riigi õigusaktid omistavad juriidilisele isikule, mistõttu

tuleb teda pidada „juriidiliseks isikuks“ direktiivi 2008/104 artikli 3 lõike 1 punkti d tähenduses. EIGE on seega põhikohtuasjas kõne alla olevatel asjaoludel „kasutajaettevõtja“ selle direktiivi artikli 1 lõike 2 tähenduses.

- 35 Artikli 1 lõikes 2 kasutatud mõisteid „avalik-õiguslikud ja eraõiguslikud ettevõtjad“ ning „majandustegevus“ ei ole direktiivis 2008/104 määratletud ja nende tähenduse ning ulatuse kindlaksmääramiseks ei ole viidatud liikmesriikide õigusele.
- 36 Siinkohal tuleb märkida, et konkurentsioiguse kontekstis on Euroopa Kohus ühelt poolt sedastanud, et mõiste „ettevõtja“ hõlmab majandustegevusega tegelevat mis tahes üksust, sõltumata selle üksuse õiguslikust vormist ja rahastamisviisist (18. juuni 1998. aasta kohtuotsus komisjon vs. Itaalia, C-35/96, EU:C:1998:303, punkt 36, ja 6. mai 2021. aasta kohtuotsus Analisi G. Caracciolo, C-142/20, EU:C:2021:368, punkt 55 ning seal viidatud kohtupraktika). Teiselt poolt on Euroopa Kohus asunud seisukohale, et „majandustegevus“ on mis tahes tegevus, mis seisneb kaupade või teenuste pakkumises teataval turul (vt selle kohta 25. oktoobri 2001. aasta kohtuotsus Ambulanz Glöckner, C-475/99, EU:C:2001:577, punkt 19, ning 11. juuni 2020. aasta kohtuotsus komisjon ja Slovaki Vabariik vs. Dôvera zdravotná poisťovňa, C-262/18 P ja C-271/18 P, EU:C:2020:450, punkt 29 ning seal viidatud kohtupraktika).
- 37 Viimati nimetatud kaalutluse kandis Euroopa Kohus üle direktiivi 2008/104 konteksti 17. novembri 2016. aasta kohtuotsusega Betriebsrat der Ruhrländlinik (C-216/15, EU:C:2016:883), kuna selle kohtuotsuse punktist 44 nähtub, et „majandustegevust“ selle direktiivi artikli 1 lõike 2 tähenduses tuleb mõista nii, et see hõlmab mis tahes tegevust, mis seisneb kaupade või teenuste pakkumises teataval turul.
- 38 Neil asjaoludel tuleb selleks, et vastata küsimusele, kas see direktiiv on kohaldatav, kui kasutajaettevõtja direktiivi artikli 1 lõike 2 tähenduses on selline liidu asutus nagu EIGE, teha kindlaks, kas see asutus tegeleb tegevusega, mis seisneb kaupade või teenuste pakkumises teataval turul.
- 39 Selles osas tuleneb väljakujunenud kohtupraktikast, et põhimõtteliselt ei saa majandustegevuseks kvalifitseerida tegevust, mille kaudu teostatakse avalikku võimu. Seevastu on majandustegevuseks kvalifitseeritud teenused, mida – ilma, et nende näol oleks tegemist avaliku võimu teostamisega – osutatakse üldistes huvides ning kasumit taotlemata ning mis konkureerivad kasumit taotlevate ettevõtjate pakutavate teenustega (6. septembri 2011. aasta kohtuotsus Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, punkt 44 ja seal viidatud kohtupraktika). Asjaolu, et sellised teenused on vähem konkurentsivõimelised kui võrreldavad teenused, mida osutavad kasumit taotlevad ettevõtjad, ei takista asjaomaseid teenuseid käsitamast majandustegevusena (vt selle kohta 25. oktoobri 2001. aasta kohtuotsus Ambulanz Glöckner, C-475/99, EU:C:2001:577, punkt 21).
- 40 Käesoleval juhul tuleb märkida, et määruse nr 1922/2006 artikli 2 kohaselt on EIGE eesmärk aidata kaasa soolise võrdõiguslikkuse edendamisele ja võitlusele soolise diskrimineerimisega ning tõsta liidu kodanike teadlikkust soolise võrdõiguslikkuse küsimuses, osutades tehnilist abi liidu institutsioonidele ning liikmesriikide ametiasutustele.
- 41 Lisaks on selle määruse artikli 3 lõikes 1 loetletud EIGE ülesanded selle määruse artiklis 2 nimetatud eesmärkide saavutamiseks.
- 42 Kõigepealt tuleb aga nentida, et EIGE tegevus ei ole seotud avaliku võimu teostamisega, mida ei ole ka vaidlustatud.

- 43 Järgmiseks tuleb määruse nr 1922/2006 artikli 3 lõikes 1 loetletud EIGE ülesannete osas asuda seisukohale, et on olemas turud, kus tegutsevad ettevõtjad, kes konkureerivad EIGEga. Eelkõige tuleks nimetada soolist võrdõiguslikkust käsitleva objektiivse, võrreldava ja usaldusväärse teabe kogumist, analüüsimist ning levitamist (artikli 3 lõike 1 punkt a), metodoloogiliste vahendite väljatöötamist, analüüsi, hindamist ja levitamist (artikli 3 lõike 1 punkt c), uuringute läbiviimist soolise võrdõiguslikkuse kohta Euroopas (artikli 3 lõike 1 punkt d), üleeuroopaliste konverentside, kampaaniate ja kohtumiste korraldamist (artikli 3 lõike 1 punkt g), avalikkusele kättesaadavate dokumendiallikate loomist (artikli 3 lõike 1 punkt j) või ka soolise süvalaiendamise teabe kättesaadavaks tegemist avalik-õiguslikele ja erasektori organisatsioonidele (artikli 3 lõike 1 punkt k).
- 44 Asjaolu, et EIGE ei tegutse tulu saamise eesmärgil, ei oma direktiivi 2008/104 artikli 1 lõike 2 kohaselt tähtsust (vt 17. novembri 2016. aasta kohtuotsus Betriebsrat der Ruhrländlinik, C-216/15, EU:C:2016:883, punkt 46 ja seal viidatud kohtupraktika). Nagu kohtujurist oma ettepaneku punktis 70 märkis, on oluline selliste teenuste olemasolu, mis konkureerivad asjaomastel turgudel teiste ettevõtjatega, kellel on selline tulu saamise eesmärk.
- 45 Lõpuks tuleb ka märkida, et kuigi määruse nr 1922/2006 artikli 14 lõike 3 kohaselt rahastatakse EIGE tegevust ennekõike liidu vahenditest, hõlmab tema tulu artikli 14 lõike 3 punkti b kohaselt „osutatud teenuste eest saadud tasu“, mis kinnitab, et liidu seadusandja nägi ette, et EIGE tegutseb vähemalt osaliselt turuosalisena. Seda tõlgendust kinnitab asjaolu, et väljakujunenud kohtupraktika kohaselt on tasulisuse olemuslik tunnus see, et tasu on majanduslik vastusooritus kõnealuse teenuse eest, mis määratakse tavaliselt kindlaks teenuse osutaja ja saaja vahel (17. märtsi 2011. aasta kohtuotsus Peñarroya Fa, C-372/09 ja C-373/09, EU:C:2011:156, punkt 37 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 46 Eeltoodud asjaolusid arvestades tuleb järeldada, et EIGE tegeleb vähemalt osaliselt teenuste pakkumisega teataval turul.
- 47 Pealegi ei viita miski sellele, et selline liidu asutus nagu EIGE oleks juhul, kui ta kasutab rendiagentuuri lähetatud renditöötajaid, iseenesest välistatud direktiivi 2008/104 kohaldamisalast.
- 48 Kuna selle direktiivi artikli 1 lõike 2 sõnastus viitab „avalik-õiguslikele ja eraõiguslikele“ ettevõtjatele, siis nagu Leedu valitsus õigesti märgib, ei oma nimelt tähtsust asjaolu, et niisugune liidu asutus nagu EIGE asutati liidu õiguse alusel, käesoleval juhul määruse nr 1922/2006 alusel.
- 49 Lõpuks, mis puudutab eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimust direktiivi 2008/104 artikli 1 lõike 3 kohta, siis piisab, kui märkida, et see säte ei ole käesoleval juhul kohaldatav.
- 50 Kõiki eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb esimesele, teisele ja kolmandale küsimusele vastata, et direktiivi 2008/104 artiklit 1 tuleb tõlgendada nii, et selle direktiivi kohaldamisalasse kuulub olukord, kus rendiagentuur lähetab temaga töölepingu sõlminud isikud EIGEsse töökohustusi täitma.

Neljas, viies ja kuues küsimus

- 51 Neljanda, viienda ja kuuenda küsimusega, mida tuleb analüüsida koos, soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 2008/104 artikli 5 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et tööd, mida teeb EIGEsse lähetatud renditöötaja, võib pidada „samaks töökohaks“ selle sätte tähenduses, isegi kui lähtuda eeldusest, et kõik töökohad, mille puhul EIGE võtab töötajaid tööle

otse, hõlmavad ülesandeid, mida saavad täita ainult isikud, kellele kehtivad liidu ametnike personalieeskirjad, või kas selline tõlgendus on vastuolus ELTL artikliga 335, milles on sätestatud liidu institutsioonide haldusautonoomia põhimõte, ELTL artikliga 336 või personalieeskirjadega.

- 52 Direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 1 esimese lõigu kohaselt on renditöötajate peamised töö- ja töölevõtmistingimused kasutajaettevõtjas toimuva lähetuse jooksul vähemalt sellised, mida oleks kohaldatud siis, kui nimetatud ettevõtte oleks need töötajad otse samale töökohale tööle võtnud.
- 53 Seejuures on mõiste „peamised töö- ja töölevõtmistingimused“ artikli 5 lõike 1 esimese lõigu tähenduses määratletud direktiivi 2008/104 artikli 3 lõike 1 punktis f, milles on viidatud tööajale, ületunnitööle, vaheaegadele, puhkeajale, öötööle, puhkusele ja riigipühadele ning töötasule.
- 54 Kõigepealt tuleb meenutada, et põhikohtuasi puudutab Manpower Liti ja tema viie endise töötaja vahelist vaidlust, kuna EIGE on selles kohtuasjas üksnes menetlusse astuja. Lisaks nähtub eelotsusetaotlusest, et Vilniaus miesto apylinkės teismas (Vilniuse linna esimese astme kohus) tuvastatud faktiliste asjaolude kohaselt täitsid põhikohtuasja vastustajad vähemalt osaliselt EIGEs töötavate lepinguliste töötajate ülesandeid, mistõttu leidis see kohus ühelt poolt, et neid saab võrrelda nende lepinguliste töötajatega, ja teiselt poolt, et tööseadustiku artikli 75 lõike 2 alusel, millega võeti Leedu õigusesse üle direktiivi 2008/104 artikli 5 lõige 1, tuli nende suhtes kohaldada töötasutingimusi, mida kohaldatakse nende lepingulistele töötajatele.
- 55 Komisjon väidab aga, et niisugusel asjaoludel nagu põhikohtuasjas nõuab viimati nimetatud sättes ette nähtud võrdse kohtlemise põhimõte, et renditöötajate töötingimusi võrreldaks tingimustega, mida kohaldatakse otse EIGE poolt riigisisese õiguse alusel tööle võetud töötajatele. Seevastu ei saa neid tingimusi võrrelda nendega, mida kohaldatakse töötajatele, kes töötavad liidu ametnike personalieeskirjade alusel nagu lepingulised töötajad, kuna direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 1 selline tõlgendus rikuks ELTL artikleid 335 ja 336 ning annaks põhikohtuasja vastustajatele liidu ametnike staatuse.
- 56 Selle väitega ei saa nõustuda.
- 57 Kõigepealt on ELTL artiklis 335 täpsustatud, et liidul on igas liikmesriigis kõige laialdasem õigusa- ja teovõime, mis vastavalt selle riigi seadustele antakse juriidilistele isikutele. Renditöötajatele liidu ametnike personalieeskirjade alusel töötavate töötajate peamiste töö- ja töölevõtmistingimuste kohaldamine seda võimet aga ei piira.
- 58 Seejärel on ELTL artiklis 336 sätestatud, et liidu seadusandja võtab vastu liidu ametnike personalieeskirjad ning muude teenistujate teenistustingimused. Need personalieeskirjad ega muude teenistujate teenistustingimused ei reguleeri aga rendiagentuuride poolt liidu asutustesse lähetatud renditöötajate töötingimusi. Erinormide puudumisel on seega juhul, kui need asutused kasutavad renditöötajaid rendiagentuuridega sõlmitud lepingute alusel, direktiivi 2008/104 artikli 5 lõikes 1 sätestatud võrdse kohtlemise põhimõte nende töötajate suhtes sellises asutuses täidetavate ülesannete ajal täielikult kohaldatav.
- 59 Lõpuks tuleb märkida, et kuigi selliste riigisiseste õigusnormide kohaldamine, millega võetakse üle artikli 5 lõige 1, viib selleni, et renditöötajate töö- ja töölevõtmistingimusi võrreldakse liidu ametnike personalieeskirjade alusel töötava personali töötingimustega, ei tähenda see kuidagi, et renditöötajatele antakse ametniku staatust.

- 60 Nagu käesoleva kohtuotsuse punktides 52 ja 53 märgitud, nõuab direktiivi 2008/104 artikli 5 lõige 1 nimelt üksnes seda, et renditöötajate „peamised töö- ja töölevõtmistingimused“ oleksid samad, kusjuures see mõiste on määratletud selle direktiivi artikli 3 lõike 1 punktis f nii, et sisuliselt on tegemist tööaega ja töötasu puudutavate tingimustega, mis on kehtestatud kasutajaettevõtjas siduvate üldsätete kohaselt. Seega ei ole tegemist renditöötajate samastamisega alalise personali staatusega töölevõtmise ajal või pärast seda.
- 61 Seda kinnitavad käesoleva kohtuasja asjaolud, kuna nagu kohtujurist oma ettepaneku punktis 75 märkis, ei taotle põhikohtuasja vastustajad oma renditöölepingute ümberkvalifitseerimist, vaid nõuavad Manpower Litilt üksnes saamata jäänud töötasu, mida viimane on nende väitel kohustatud neile maksma. Seega ei kahjustata EIGE autonoomiat ega rikota liidu ametnike personalieeskirju.
- 62 Neil asjaoludel tuleb neljandale, viiendale ja kuuendale küsimusele vastata, et direktiivi 2008/104 artikli 5 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et tööd, mida teeb EIGEsse lähetatud renditöötaja, võib pidada „samaks töökohaks“ selle sätte tähenduses, isegi kui lähtuda eeldusest, et kõik töökohad, mille puhul EIGE võtab töötajaid tööle otse, hõlmavad ülesandeid, mida saavad täita ainult isikud, kellele kehtivad liidu ametnike personalieeskirjad.

Kohtukulud

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

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (teine koda) otsustab:

- 1. Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19. novembri 2008. aasta direktiivi 2008/104/EÜ renditöö kohta artiklit 1 tuleb tõlgendada nii, et selle direktiivi kohaldamisalasse kuulub olukord, kus rendiagentuur lähetab temaga töölepingu sõlminud isikud Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituuti (EIGE) töökohustusi täitma.**
- 2. Direktiivi 2008/104 artikli 5 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et tööd, mida teeb Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituuti (EIGE) lähetatud renditöötaja, võib pidada „samaks töökohaks“ selle sätte tähenduses, isegi kui lähtuda eeldusest, et kõik töökohad, mille puhul EIGE võtab töötajaid tööle otse, hõlmavad ülesandeid, mida saavad täita ainult isikud, kellele kehtivad Euroopa Liidu ametnike personalieeskirjad.**

Allkirjad