



Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (teine koda)

17. märts 2022*

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Direktiiv 2008/104/EÜ – Renditöö – Artikli 1 lõige 1 – Ajutiselt lähetamine – Mõiste – Olemasolevale ametikohale püsivalt asumine – Artikli 5 lõige 5 – Üksteisele järgnevad lähetused – Artikkel 10 – Karistused – Artikkel 11 – Tööturu osapoolte tehtav erand liikmesriigi seadusandja kehtestatud maksimaalsest kestusest

Kohtuasjas C-232/20,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburgi (Berliini ja Brandenburgi liidumaade kõrgeim töökohus, Saksamaa) 13. mai 2020. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 3. juunil 2020, menetluses

NP

versus

Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin,

EUROOPA KOHUS (teine koda),

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

kohtujurist: E. Tanchev,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

- NP, esindajad: *conseils* R. Buschmann ja K. Jessolat,
- Daimler AG Mercedes-Benz Werk Berlin, esindajad: *Rechtsanwälte* U. Baeck ja M. Launer,
- Saksamaa valitsus, esindajad: J. Möller ja R. Kanitz,
- Prantsuse valitsus, esindajad: E. de Moustier ja N. Vincent,

* Kohtumenetluse keel: saksa.

– Euroopa Komisjon, esindajad: B.-R. Killmann ja C. Valero,
olles 9. septembri 2021. aasta kohtuistungil ära kuulunud kohtujuristi ettepaneku,
on teinud järgmise

otsuse

- 1 Eelotsusetaotlus käsitleb küsimust, kuidas tõlgendada Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19. novembri 2008. aasta direktiivi 2008/104/EÜ renditöö kohta (ELT 2008, L 327, lk 9), eelkõige selle artikli 1 lõiget 1.
- 2 Taotlus on esitatud NP ja Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlini (edaspidi „Daimler“) vahelises kohtuvaidluses seoses NP nõudega tuvastada töösuhte olemasolu Daimleriga, kuna oma kestuse tõttu ei saa tema lähetamist renditöötajana selle äriühingu juurde käsitada ajutisena.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

- 3 Direktiivi 2008/104 põhjendustes 12, 16, 17, 19 ja 21 on märgitud:
„(12) Käesolevas direktiivis on renditöötajatele kehtestatud kaitsev raamistik, mis on mittediskrimineeriv, läbipaistev ja proportsionaalne ning millega austatakse samas tööturgude mitmekesisust ja töösuhteid.
[...]
(16) Selleks et paindlikult toime tulla tööturgude ja töösuhete mitmekesisusega, võivad liikmesriigid lubada oma tööturu osapooltel määratleda töö- ja töölevõtmistingimused, tingimusel et järgitakse renditöötajate kaitse üldist taset.
(17) Lisaks sellele peaksid liikmesriigid teatavatel piiratud juhtudel ning riigi tasandi tööturu osapoolte vahel sõlmitud kokkuleppele tuginedes olema valmis teatud piirides kõrvale kalduma võrdse kohtlemise põhimõttest, kui on tagatud piisaval tasemel kaitse.
[...]
(19) Käesolev direktiiv ei piira tööturu osapoolte sõltumatust ega tohiks mõjutada nendevahelisi suhteid, sealhulgas nende õigust pidada läbirääkimisi kollektiivlepingute üle ja selliseid lepinguid sõlmida kooskõlas siseriiklike õigusaktide ja tavadega, järgides samal ajal kehtivat ühenduse õigust.
[...]
(21) Liikmesriigid peaksid ette nägema haldus- ja kohtumenetluse renditöötajate õiguste kaitsmiseks, samuti tõhusad, hoiatavad ja proportsionaalsed karistused käesoleva direktiiviga kehtestatud kohustuste rikkumisel.“

4 Selle direktiivi artiklis 1 „Reguleerimisala“ 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.“

5 Direktiivi artikkel 2 „Eesmärk“ on sõnastatud järgmiselt:

„Käesoleva direktiivi eesmärk on 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.“

6 Sama direktiivi artikli 3 „Mõisted“ lõike 1 punktides b–e on ette nähtud:

„Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

[...]

b) „rendiagentuur“ – füüsiline või juriidiline isik, kes kooskõlas siseriikliku õigusega sõlmib töölepinguid või töösuheteid 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;

e) „lähetus“ – ajavahemik, mille jooksul renditöötaja on määratud töötama ajutiselt kasutajaettevõtjas viimase järelevalve all ja juhtimisel“.

7 Direktiivi 2008/104 artikli 5 „Võrdse kohtlemise põhimõte“ lõigetes 1, 3 ja 5 on ette nähtud:

„1. 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.

Esimese lõigu kohaldamisel tuleb järgida kasutajaettevõtjas kehtivaid eeskirju

a) rasedate naiste ja imetavate emade kaitse ning laste ja noorukite kaitse kohta ning

b) meeste ja naiste võrdse kohtlemise kohta ja igasuguse soo, rassi või etnilise päritolu, usu, uskumuse, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel diskrimineerimise vastu võitlemise eesmärgil võetavate meetmete kohta,

mis on kehtestatud õigus- ja haldusnormide, kollektiivlepingute ja/või mis tahes muude üldsätetega.

[...]

3. Liikmesriigid võivad pärast tööturu osapooltega konsulteerimist anda neile sobival tasemel ja liikmesriikide kehtestatud tingimustel võimaluse säilitada või sõlmida kollektiivlepinguid, millega võidakse renditöötajate üldist kaitset arvestades kehtestada korraldusi renditöötajate töö- ja töölevõtmistingimuste kohta, mis võivad erineda lõikes 1 osutatutest.

[...]

5. Liikmesriigid võtavad asjakohaseid meetmeid vastavalt siseriiklikele 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. Liikmesriigid teavitavad sellistest meetmetest komisjoni.“

8 Direktiivi artiklis 9 „Miinimumnõuded“ on ette nähtud:

„1. Käesolev direktiiv ei piira liikmesriikide õigust kohaldada või kehtestada õigus- või haldusnorme, mis on töötajate jaoks soodsamad, või soodustada või lubada töötajate jaoks soodsamate kollektiivlepingute sõlmimist tööturu osapoolte vahel.

2. Käesoleva direktiivi rakendamine ei õigusta mingil juhul töötajate üldise kaitse taseme alandamist käesoleva direktiiviga reguleeritavas valdkonnas. See ei piira liikmesriikide ja/või tööturu osapoolte õigust kehtestada olukorra muutudes teistsuguseid õiguslikke, regulatiivseid või lepingulisi meetmeid kui need, mis kehtivad käesoleva direktiivi vastuvõtmise ajal, tingimusel et alati järgitakse käesolevas direktiivis sätestatud miinimumnõudeid.“

9 Direktiivi artikkel 10 „Karistused“ on sõnastatud järgmiselt:

„1. 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.

2. Liikmesriigid kehtestavad eeskirjad käesoleva direktiivi kohaldamiseks kehtestatud siseriiklike sätete rikkumiste eest määratavate karistuste kohta ja võtavad kõik vajalikud meetmed nende kohaldamise tagamiseks. Ette nähtud karistused peavad olema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad. [...]“

10 Sama direktiivi artikli 11 „Rakendamine“ lõikes 1 on sätestatud:

„Liikmesriigid võtavad käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid vastu 5. detsembriks 2011 või tagavad, et tööturu osapooled kehtestavad vajalikud sätted, sõlmides kokkuleppe, mille kohaselt peavad liikmesriigid võtma kõik vajalikud meetmed, mis võimaldavad neil igal ajal tagada käesoleva direktiivi eesmärkide saavutamise. [...]“

Saksamaa õigus

- 11 Saksamaa tööjõu vahendamise 3. veebruari 1995. aasta seaduse (Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung) (BGBl. 1995 I, lk 158) 1. detsembrist 2011 kuni 31. märtsini 2017 kehtinud redaktsiooni (edaspidi „AÜG“) §-s 1 „Loakohustus“ oli sätestatud:

„Tööandjatel, kes rendiagentuurina soovivad oma majandustegevuse raames rentida töötajaid (renditöötajad) kolmandatele ettevõtjatele (kasutajaettevõtjad), peab olema luba. Töötajad lähetatakse töötama kasutajaettevõtjas ajutiselt.“

- 12 AÜG § 3 nägi selles osas ette, et loa andmisest või pikendamisest tuleb keelduda, kui faktilised asjaolud võimaldavad järeldada, et taotleja ei ole §-s 1 nõutud tööga tegelemiseks usaldusväärne, eelkõige seetõttu, et ta ei ole täitnud sotsiaalkindlustusalaseid õigusnorme, mis käsitlevad tulumaksu kinnipidamist ja edasimaksmist, tööhõiveteenuseid, teistes riikides värbamise teenuseid või teistest riikidest pärit töötajate tööhõivet, töökaitsealaseid õigusnorme või tööõiguses ette nähtud kohustusi.
- 13 AÜG § 5 kohaselt võib loa tulevikus tühistada, kui loa väljastanud asutusel oli hiljem toimunud asjaolude alusel õigus keelduda loa andmisest. Luba kaotab kehtivuse loa tühistamise jõustumisel.
- 14 AÜG § 9 kohaselt olid lepingud rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja ning lepingud rendiagentuuri ja renditöötaja vahel kehtetud, kui rendiagentuuril puudus seaduse kohaselt nõutav luba. Sel juhul nägi AÜG § 10 ette, et sel juhul loetakse töösuhe kasutajaettevõtja ja renditöötaja vahel tekkinuks.
- 15 AÜGd muudeti tööjõu vahendamise seaduse ja teiste seaduste muutmise 21. veebruari 2017. aasta seadusega (Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze) (BGBl. 2017 I, lk 258; edaspidi „AÜG muudetud redaktsioon“), mis jõustus 1. aprillil 2017.
- 16 AÜG muudetud redaktsiooni § 1 „Töötajate lähetamine, loakohustus“ on sõnastatud järgmiselt:

„(1) [...] Töötajate lähetamine on lubatud ajutiselt kuni lõikes 1b sätestatud maksimaalse kestusega.

[...]

(1b) Rendiagentuur ei või lähetada sama renditöötajat tööle samasse kasutajaettevõtjasse kauemaks kui 18 järjestikuseks kuuks; kasutajaettevõtja ei või lubada samal renditöötajal töötada kauem kui 18 järjestikust kuud. Varasemad lähetusperioodid sama või mõne muu rendiagentuuri kaudu samasse kasutajaettevõtjasse tuleb täielikult arvesse võtta, kui lähetuste vahele jääv aeg ei ületa kolme kuud. Kasutajaettevõtja valdkonna tööturu osapoolte kollektiivlepingus võib kindlaks määrata lähetuse maksimaalse kestuse, mis erineb esimeses lauses kindlaks määratud kestusest. [...] Kasutajaettevõtja valdkonna tööturu osapoolte kollektiivlepingu alusel sõlmitud ettevõtete või asutusesiseses kokkuleppes võib kindlaks määrata lähetuse maksimaalse kestuse, mis erineb esimeses lauses kindlaks määratud kestusest. [...].“

17 AÜG muudetud redaktsiooni § 9 lõike 1 punktis 1b on sätestatud:

„Kehtetud on:

1b) töölepingud rendiagentuuri ja renditöötaja vahel, mis ületavad lähetuse lubatud maksimaalset kestust vastavalt § 1 lõikele 1b, välja arvatud juhul, kui renditöötaja avaldab ühe kuu jooksul pärast lähetuse maksimaalse kestuse möödumist kirjalikult rendiagentuurile või kasutajaettevõtjale, et ta soovib jätkata rendiagentuuriga sõlmitud töölepingu alusel töötamist,

[...]“.

18 AÜG muudetud redaktsiooni § 10 lõike 1 esimeses lauses on sätestatud:

„Kui rendiagentuuri ja renditöötaja vaheline leping on § 9 kohaselt kehtetu, siis loetakse töösuhte kasutajaettevõtja ja renditöötaja vahel tekkinuks kuupäeval, mis lepiti kokku kasutajaettevõtja ja rendiagentuuri vahel tööle asumise ajana; kui nimetatud leping muutub kehtetuks alles pärast renditöötaja tööle asumist kasutajaettevõtjas, siis loetakse töösuhte kasutajaettevõtja ja renditöötaja vahel tekkinuks lepingu kehtetuks muutumise ajast [...]“.

19 AÜG muudetud redaktsiooni § 19 lõige 2 sisaldab üleminekusätet, mis on sõnastatud järgmiselt:

„Lähetusperioodid enne 1. aprilli 2017 jäetakse lähetuse maksimaalse kestuse arvutamisel vastavalt § 1 lõikele 1b [...] arvesse võtmata.“

20 Berliini ja Brandenburgi liidumaades metallurgia- ja elektritööstuse renditööd reguleerivas 23. mai 2012. aasta kollektiivlepingus ning sellele järgnenud 1. juuni 2017. aasta kollektiivlepingus on muu hulgas ette nähtud, et renditöötajaid on võimalik ajutiselt kasutada. 1. juuni 2017. aasta kollektiivleping viitab lisaks sõnaselgelt AÜG muudetud redaktsiooni § 1 lõikes 1b sisalduvale seadusest tulenevale erandile. Tööturu osapooled leppisid lisaks kokku, et lähetuse maksimaalne kestus ei või asjaomase kollektiivlepingu järgi ületada 48 kuud. Nimetatud kollektiivlepingu punkt 8 sisaldab üleminekusätet. Selle kohaselt peavad tööturu osapooled kokku leppima lähetuse maksimaalse kestuse. Kui kokkuleppele ei jõuta, kehtib lähetuse 36 kuu pikkune maksimaalne kestus alates 1. juunist 2017.

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

21 NP on alates 1. septembrist 2014 töötanud rendiagentuuris. Alates sellest kuupäevast kuni 31. maini 2019, välja arvatud kahekuuline vanemapuhkus, oli ta lähetatud töötama üksnes Daimleri kui kasutajaettevõtja juurde, kus ta kogu selle aja jooksul töötas mootorite koostetehases. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu sõnul ei olnud kõnealuse töökoha eesmärk töötaja asendamine.

22 Hageja esitas 27. juunil 2019 Arbeitsgericht Berlinile (Berliini töökohus, Saksamaa) hagi nõudega tuvastada, et tal on olnud töösuhte Daimleriga alates 1. septembrist 2015, teise võimalusena alates 1. märtsist 2016, kolmanda võimalusena alates 1. novembrist 2016, neljanda võimalusena alates 1. oktoobrist 2018 ja viimase võimalusena alates 1. maist 2019. Sellega seoses väitis ta eelkõige, et tema lähetust Daimleri juurde ei saa selle rohkem kui ühe aasta pikkuse kestuse tõttu pidada ajutiseks ning et AÜG muudetud redaktsiooni § 19 lõikes 2 ette nähtud üleminekusäte on liidu õigusega vastuolus. Vastav kohus jättis 8. oktoobri 2019. aasta otsusega selle hagi rahuldamata.

- 23 NP esitas 22. novembril 2019 asjaomase kohtuotsuse peale Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburgile (Berliini ja Brandenburgi liidumaade kõrgeim töökohus, Saksamaa) apellatsioonkaebuse.
- 24 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et kuigi direktiivi 2008/104 rakendavas liikmesriigi õiguses oli algusest peale ette nähtud, et lähetamine võis olla üksnes „ajutine“, kehtestati riigisiseses õiguses alles alates 1. aprillist 2017 lähetuse maksimaalseks kestuseks 18 kuud, arvestades võimalikke erandeid asjaomase sektori tööturu osapoolte vahel sõlmitud kollektiivlepingutes või niisuguste kollektiivlepingute alusel sõlmitud ettevõtte- või asutusesiseses kokkuleppes. Karistusena nimetatud kestuse ületamise eest näevad kohaldatavad õigusnormid samuti alates sellest kuupäevast ette, et töösuhe kasutajaettevõtja ja renditöötaja vahel loetakse tekkinuks kokkulepitud lähetuse alguskuupäeval.
- 25 Eelotsusetaotluse esitanud kohus lisab, et eelmises punktis viidatud seadusemuudatus sisaldab üleminekusätet, mille kohaselt võetakse lähetuse maksimaalse kestuse arvutamisel arvesse üksnes pärast 1. aprilli 2017 töötatud aega. Lisaks näevad 1. juuni 2017. aasta kollektiivleping, millele on viidatud käesoleva kohtuotsuse punktis 20, ja 20. septembri 2017. aasta kollektiivleping, mida kohaldatakse Daimleri suhtes, ette 36 kuu pikkuse maksimaalse kestuse, mida arvutatakse vastavalt alates 1. juunist 2017 ja 1. aprillist 2017. Sellest järeldub, et niisuguse töötaja nagu NP puhul ei saa kohaldatavate õigusnormide kohaselt tema lähetuse kestust Daimleris pidada nendes õigusnormides ette nähtud maksimaalsest kestusest pikemaks, isegi kui see lähetus toimus peaaegu viie aasta jooksul.
- 26 Selles kontekstis märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus, et kuna NP palub tuvastada, et töösuhe Daimleriga oli enne 1. oktoobrit 2018 olemas, saab tema nõude tervikuna rahuldada ainult juhul, kui liidu õigus seda nõuab.
- 27 Neil asjaoludel otsustas Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Berliini ja Brandenburgi liidumaade kõrgeim töökohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:
- „1. Kas renditöötaja lähetamist kasutajaettevõtjas töötamiseks ei tule käsitada direktiivi 2008/104 artikli 1 tähenduses ajutisena enam siis, kui ta töötab alalisel töökohal, mida ei täideta kellegi asendamiseks?
2. Kas renditöötaja lähetamist vähemaks kui 55 kuud ei tule käsitada enam ajutisena direktiivi 2008/104 artikli 1 tähenduses?
- [...] Kui vastus esimesele või teisele küsimusele on jaatav [...]:
- [3.] Kas renditöötajal on õigus töösuhete tekkimisele kasutajaettevõtjaga, olgugi et riigisiseses õiguses ei olnud seda karistust enne 1. aprilli 2017 sätestatud?
- [4.] Kas selline riigisisene õigusnorm nagu [AÜG muudetud redaktsiooni] § 19 lõige 2 on vastuolus direktiivi 2008/104 artikliga 1, kui see kehtestab esimest korda lähetamise maksimaalseks individuaalseks kestuseks 18 kuud, kuid jätab varasemad lähetusperioodid otsesõnu arvesse võtmata, kui varasemaid lähetusperioode arvesse võttes ei saaks lähetust käsitada enam ajutisena?

[5.] Kas lähetuse maksimaalse individuaalse kestuse pikendamise õiguse võib anda tööturu osapooltele? Kui vastus sellele küsimusele on jaatav, siis kas see kehtib ka nende tööturu osapoolte suhtes, kes ei ole pädevad mitte asjaomase renditöötaja töösuhte, vaid kasutajaettevõtja valdkonna suhtes?“

Eelotsuse küsimuste analüüs

Esimene küsimus

- 28 Esimese küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 2008/104 artikli 1 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et selles sättes kasutatud väljendiga „ajutiselt“ on vastuolus see, kui töötaja, kellel on rendiagentuuriga tööleping või töösuhe, lähetatakse kasutajaettevõtja juurde, et täita ametikoht, mis on püsivalt olemas ja mida ei täideta kellegi asendamiseks.
- 29 Tuleb märkida, et väljakujunenud kohtupraktika kohaselt tuleb liidu õiguse sätete tõlgendamisel võtta lisaks nende harjumuspärasele tähendusele tavakeeles arvesse ka nende kasutamise konteksti ja vastavate sätete eesmärgi, mille osaks need sõnad on (vt selle kohta 24. juuni 2010. aasta kohtuotsus Pontini jt, C-375/08, EU:C:2010:365, punkt 58, ning 29. juuli 2019. aasta kohtuotsus Pelham jt, C-476/17, EU:C:2019:624, punkt 28 ning seal viidatud kohtupraktika).
- 30 Esimesena tuleneb direktiivi 2008/104 artikli 1 – mis määrab kindlaks direktiivi reguleerimisala – sõnastusest, et vastavalt selle artikli lõikele 1 kohaldatakse seda direktiivi töötajate suhtes, kellel on tööleping või töösuhe rendiagentuuriga ja kes on lähetatud ajutiselt töötama kasutajaettevõtjas viimase järelevalve all ning juhtimisel.
- 31 Selle sätte sõnastusest endast tuleneb seega, et väljendi „ajutiselt“ eesmärk ei ole piirata renditöö kohaldamist töökohtadele, mida ei ole püsivalt olemas või mida tuleb täita kellegi asendamiseks, kuna see väljend ei iseloomusta mitte töökohta, mis tuleb täita kasutajaettevõtjas, vaid töötaja selle ettevõtja juurde lähetamise tingimusi.
- 32 Teisena kinnitavad direktiivi 2008/104 artikli 1 lõike 1 grammatilist tõlgendust selle sätte kontekst ja eriti selle direktiivi ülesehitus.
- 33 Esimeseks tuleb märkida, et ükski direktiivi 2008/104 sätte ei käsitle selle töö laadi ega töökoha liiki, mis tuleb kasutajaettevõtjas täita. Samuti ei loetle see direktiiv juhtumeid, mis võiksid õigustada renditöö kasutamist, kuna liikmesriikidele on jäetud – nagu märkis kohtujurist oma ettepaneku punktis 37 – märkimisväärne kaalutusruum renditöö kasutamist õigustavate olukordade kindlaksmääramisel. Sellega seoses näeb direktiiv 2008/104 ette üksnes miinimumnõuete kehtestamise, nagu nähtub selle direktiivi artikli 9 lõikest 2 (vt selle kohta 14. oktoobri 2020. aasta kohtuotsus KG (järjestikused lähetused renditöö raames), C-681/18, EU:C:2020:823, punkt 41).
- 34 Teiseks tuleb rõhutada, et väljendit „ajutiselt“ on kasutatud ka direktiivi 2008/104 artikli 3 lõike 1 punktides b–e, milles on määratletud mõisted „rendiagentuur“, „renditöötaja“, „kasutajaettevõtja“ ja „lähetus“. Euroopa Kohus on aga juba otsustanud, et nendest määratlustest tuleneb, et töösuhe kasutajaettevõtjaga on olemuselt ajutine (vt selle kohta 14. oktoobri 2020. aasta kohtuotsus KG (järjestikused lähetused renditöö raames), C-681/18, EU:C:2020:823, punkt 61).

- 35 Kolmandaks on Euroopa Kohus lisaks leidnud, et selle direktiivi artikli 5 lõike 5 esimene lause – milles on ette nähtud, et liikmesriigid võtavad asjakohaseid meetmeid vastavalt asjaomases liikmesriigis kehtivatele õigusaktidele ja/või tavadele, et vältida selle artikli väärti kohaldamist ning eelkõige vältida üksteisele järgnevaid lähetusi, mille eesmärk on kõrvale hoida nimetatud direktiivi sätete täitmisest – ei kohusta liikmesriike seadma renditöö kasutamise tingimuseks, et oleks ära märgitud tehnilised, tootmisalased, organisatoorsed või töötaja asendamisega seotud põhjused (vt selle kohta 14. oktoobri 2020. aasta kohtuotsus KG (järjestikused lähetused renditöö raames), C-681/18, EU:C:2020:823, punkt 42).
- 36 Sellest järeldub, nagu komisjon sisuliselt märgib, et liidu seadusandja ei soovinud piirata renditöö kasutamist, lubades üksnes renditöötajal töötada ajutisel töökohal.
- 37 Kolmandana ei lükka niisugust tõlgendust ümber direktiivi 2008/104 eesmärgid, mis on esitatud selle direktiivi põhjenduses 12 ja artiklis 2 ja mille eesmärk on kehtestada renditöötajatele kaitsev raamistik, mis on mittediskrimineeriv, läbipaistev ja proportsionaalne, austades tööturgude ja tööturu osapoolte vaheliste suhete mitmekesisust, ning aidata kaasa paindlike töövormide arendamisele ja töökohtade loomisele ning tagada renditöötajate kaitse, kuna – nagu ka kohtujurist oma ettepaneku punktis 42 märkis – nende eesmärkide täitmine ei nõua, et renditöötajaid ei saaks võtta tööle ametikohtadele, mis on püsivalt olemas ja mida ei täideta kellegi asendamiseks. Vastupidi, asjaolu, et lisaks on direktiivi 2008/104 eesmärk – nagu Euroopa Kohus on märkinud – ergutada renditöötajate juurdepääsu alalisele töökohale kasutajaettevõtjas (14. oktoobri 2020. aasta kohtuotsus KG (järjestikused vahetused renditöö raames), C-681/18, EU:C:2020:823, punkt 51), kinnitab tõlgendust, mille kohaselt võib ajutise töötaja lähetada ettevõtja juurde, et ajutiselt täita ametikoht, mis on püsivalt olemas ja mida ta saaks hiljem alaliselt täita.
- 38 Eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb esimesele küsimusele vastata, et direktiivi 2008/104 artikli 1 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et selles sättes kasutatud väljendiga „ajutiselt“ ei ole vastuolus see, kui töötaja, kellel on rendiagentuuriga tööleping või töösuhe, lähetatakse kasutajaettevõtja juurde, et täita ametikoht, mis on püsivalt olemas ja mida ei täideta kellegi asendamiseks.

Teine küsimus

Euroopa Kohtu pädevus

- 39 Daimler väidab, et Euroopa Kohus ei ole pädev teisele küsimusele vastama, kuna selle küsimuse eesmärk on saada Euroopa Kohtult faktiline hinnang põhikohtuasja esemeks olevale töötaja lähetamisele.
- 40 Sellega seoses piisab, kui tõdeda, et teine küsimus ei puuduta mitte põhikohtuasja faktiliste asjaolude tuvastamist või hindamist, vaid põhikohtuasjas kõne all oleva renditöötaja lähetuse kestuse õiguslikku kvalifitseerimist, arvestades eelkõige direktiivi 2008/104 artiklis 1 sätestatud nõuet, mille kohaselt peab niisugune lähetamine jääma ajutiseks. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu tuvastatud faktiliste asjaolude kvalifitseerimine liidu õiguse seisukohast eeldab aga liidu õiguse tõlgendamist, mida Euroopa Kohus on ELTL artiklis 267 ette nähtud menetluses pädev tegema (vt selle kohta 20. detsembri 2017. aasta kohtuotsus Asociación Profesional Elite Taxi, C-434/15, EU:C:2017:981, punkt 20 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 41 Järelikult tuleb asuda seisukohale, et Euroopa Kohus on pädev teisele küsimusele vastama.

Vastuvõetavus

- 42 Daimler leiab, et teine küsimus on igal juhul vastuvõetamatu, kuna see ei oma põhikohtuasja lahendamise seisukohast tähtsust.
- 43 Sellega seoses piisab, kui märkida, et vastavalt Euroopa Kohtu väljakujunenud praktikale on ELTL artiklis 267 ette nähtud Euroopa Kohtu ja liikmesriikide kohtute koostöö raames üksnes asja menetleval ja selles tehtava lahendi eest vastutaval liikmesriigi kohtul õigus kohtuasja eripära arvesse võttes hinnata nii eelotsuse vajalikkust asjas otsuse langetamiseks kui ka Euroopa Kohtule esitatavate küsimuste asjakohasust. Seega, kui esitatud küsimused puudutavad liidu õiguse tõlgendamist, on Euroopa Kohus üldjuhul kohustatud otsuse tegema (25. novembri 2021. aasta kohtuotsus *job-medium*, C-233/20, EU:C:2021:960, punkt 17 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 44 Sellest järeldeb, et liidu õigust puudutavate küsimuste asjakohasust eeldatakse. Euroopa Kohus võib keelduda liikmesriigi kohtu esitatud eelotsuse küsimusele vastamast vaid siis, kui on ilmne, et taotletaval liidu õiguse tõlgendusel puudub igasugune seos põhikohtuasja faktiliste asjaolude või esemega, kui probleem on hüpoteetiline või kui Euroopa Kohtule ei ole teada vajalikke faktilisi või õiguslikke asjaolusid, et anda talle esitatud küsimustele tarvilik vastus (25. novembri 2021. aasta kohtuotsus *job-medium*, C-233/20, EU:C:2021:960, punkt 18 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 45 Nagu on märgitud käesoleva kohtuotsuse punktis 40, palub eelotsusetaotluse esitanud kohus oma teise küsimusega selgitada, kuidas põhikohtuasjas kõne all oleva renditöötaja lähetuse kestust õiguslikult kvalifitseerida, arvestades eelkõige direktiivi 2008/104 artiklis 1 sätestatud nõuet, mille kohaselt peab niisugune lähetamine jääma ajutiseks. See kohus lisab, nagu on märgitud käesoleva kohtuotsuse punktis 26, et kuna NP palub tuvastada, et töösuhe Daimleriga oli olemas enne 1. oktoobrit 2018, saab tema nõude tervikuna rahuldada ainult juhul, kui liidu õigus seda nõuab.
- 46 Seega tuleb tõdeda, et teine küsimus puudutab liidu õiguse tõlgendamist ja vastus sellele küsimusele on eelotsusetaotluse esitanud kohtu menetluses oleva vaidluse lahendamisel asjakohane.
- 47 Järelikult on see küsimus vastuvõetav.

Sisulised küsimused

- 48 Kõigepealt olgu märgitud, et ELTL artiklis 267 ette nähtud liikmesriigi kohtute ja Euroopa Kohtu vahelises koostöömenetluses on Euroopa Kohtu ülesanne anda liikmesriigi kohtule tarvilik vastus, mis võimaldab viimasel tema menetluses oleva kohtuvaidluse lahendada. Seda arvestades tuleb Euroopa Kohtul temale esitatud küsimused vajaduse korral ümber sõnastada. Euroopa Kohtu ülesanne on nimelt tõlgendada kõiki liidu õiguse sätteid, mida liikmesriigi kohtud vajavad oma kohtuasjade lahendamiseks, isegi kui need kohtud ei ole selliseid sätteid Euroopa Kohtule esitatud küsimustes otsesõnu maininud (21. juuni 2016. aasta kohtuotsus *New Valmar*, C-15/15, EU:C:2016:464, punkt 28 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 49 Järelikult, isegi kui eelotsusetaotluse esitanud kohus on oma teises küsimuses formaalselt piirdunud ainult direktiivi 2008/104 artiklile 1 tõlgenduse küsimisega, ei takista see asjaolu Euroopa Kohtul esitada liikmesriigi kohtule kõiki liidu õiguse tõlgendamise aspekte, mis võivad olla tarvilikud liikmesriigi kohtu menetluses oleva kohtuasja hindamisel, olenemata sellest, kas liikmesriigi kohus neile oma küsimuses viitas või mitte. Seejuures on Euroopa Kohtu ülesanne tuletada liikmesriigi kohtu esitatud asjaolude kogumist ja eelkõige eelotsusetaotluse

põhjendustest need liidu õiguse aspektid, mida on põhikohtuasja vaidluse eset silmas pidades vaja tõlgendada (vt selle kohta ja analoogia alusel 21. juuni 2016. aasta kohtuotsus *New Valmar*, C-15/15, EU:C:2016:464, punkt 29 ning seal viidatud kohtupraktika).

- 50 Kuigi käesoleval juhul palub eelotsusetaotluse esitanud kohus oma teises küsimuses Euroopa Kohtul tõlgendada direktiivi 2008/104 artiklit 1 ja eelkõige selle artikli lõikes 1 kasutatud väljendit „ajutiselt“, tuleneb eelotsusetaotluse põhjendustest, et selle küsimusega ei soovi eelotsusetaotluse esitanud kohus teada mitte seda, kas asjaomase renditöötaja lähetamine kuulub selle direktiivi kohaldamisalasse, vaid pigem seda, kas selline lähetamine võib olla ajutise iseloomuga selle direktiivi tähenduses või on see vastupidi oma olemuselt ebaõiglane selle töötaja lähetuse järjestikuse pikendamise tõttu nii, et lõpuks kestab lähetus 55 kuud, kuna nimetatud kohus rõhutab, et temale esitas NP niisuguse ebaõiglase olemuse väite.
- 51 Seega on nimetatud küsimuse eesmärk sisuliselt kindlaks teha, kas niisugustel asjaoludel nagu põhikohtuasjas võib asjaomane pikendamine kujutada endast renditöötaja üksteisele järgnevate lähetuste vääriti kohaldamist direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 5 tähenduses.
- 52 Neil asjaoludel tuleb teine küsimus ümber sõnastada ja asuda seisukohale, et sellega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 2008/104 artikli 1 lõiget 1 ja artikli 5 lõiget 5 tuleb tõlgendada nii, et kui renditöötaja üksteisele järgnevaid lähetamisi kasutajaettevõtja juurde samale töökohale pikendatakse nii, et lähetused kestavad 55 kuud, siis on tegemist niisuguste lähetuste vääriti kohaldamisega.
- 53 Kõigepealt tuleb ühelt poolt märkida, et direktiivi 2008/104 eesmärk ei ole määrata konkreetselt kindlaks renditöötaja kasutajaettevõtja juurde lähetamise kestust, mille ületamise korral ei saa seda lähetamist enam kvalifitseerida ajutiseks. Nimelt tuleb tõdeda, et ei direktiivi 2008/104 artikli 1 lõikes 1, mis – nagu on märgitud käesoleva kohtuotsuse punktis 30 – viitab töötajate kasutajaettevõtjas ajutiselt töötama lähetamisele, ega üheski teises selle direktiivi sättes ei ole kindlaks määratud kestust, mille ületamise korral ei saa lähetamist enam kvalifitseerida ajutiseks. Samuti ei pane ükski nimetatud direktiivi säte liikmesriikidele kohustust näha riigisisises õiguses ette niisugust kestust.
- 54 Teiselt poolt ei kohusta direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 5 esimene lause – mis paneb liikmesriikidele eelkõige kohustuse võtta asjakohaseid meetmeid, et vältida üksteisele järgnevaid lähetusi, mille eesmärk on kõrvale hoida selle direktiivi sätete täitmisest – neid riike sama töötaja järjestikusi lähetusi samasse kasutajaettevõtjasse arvuliselt piirama ega kohusta ka liikmesriike võtma selleks konkreetseid meetmeid, sealhulgas kuritarvituste ärahoidmise eesmärgil (vt selle kohta 14. oktoobri 2020. aasta kohtuotsus *KG* (järjestikused lähetused renditöö raames), C-681/18, EU:C:2020:823, punktid 42 ja 44).
- 55 Sellest järeldub, et direktiivi 2008/104 sätted ei kohusta liikmesriike vastu võtma sellealast kindlat regulatsiooni (vt analoogia alusel 17. märtsi 2015. aasta kohtuotsus *AKT*, C-533/13, EU:C:2015:173, punkt 31).
- 56 Nagu Euroopa Kohus on juba märkinud, kohustab direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 5 esimene lause siiski liikmesriike võtma asjakohaseid meetmeid, et vältida renditöötaja üksteisele järgnevaid lähetusi, mille eesmärk on kõrvale hoida selle direktiivi sätete täitmisest tervikuna. Eelkõige peavad liikmesriigid tagama, et renditöö samas kasutajaettevõtjas ei muutuks renditöötaja jaoks alaliseks olukorraks (14. oktoobri 2020. aasta kohtuotsus *KG* (järjestikused lähetused renditöö raames), C-681/18, EU:C:2020:823, punktid 55 ja 60).

- 57 Sellega seoses on liikmesriikidel lubatud riigisiseses õiguses kehtestada täpne kestus, mille ületamise korral ei saa lähetamist enam pidada ajutiseks, eelkõige juhul, kui sama renditöötaja lähetamise kestust samas kasutajaettevõtjas pikendatakse järjestikku pikema aja jooksul. Samas peab niisugune kestus direktiivi 2008/104 artikli 1 lõike 1 kohaselt olema ajutine, st vastavalt selle mõiste tähendusele tavakeeles peab see olema ajaliselt piiratud.
- 58 Kui liikmesriigi õigusnormides ei ole niisugust kestust ette nähtud, siis peavad liikmesriigi kohtud selle kindlaks määrama igal konkreetsel juhul, arvestades eelkõige teatud sektorite kõiki eripärasid (vt selle kohta 18. detsembri 2008. aasta kohtuotsus Andersen, C-306/07, EU:C:2008:743, punkt 52), ning tagama – nagu ka kohtujurist oma ettepaneku punktis 46 sisuliselt märkis –, et renditöötaja üksteisele järgnevate lähetuste eesmärk ei oleks kõrvale hoida direktiivi 2008/104 eesmärkidest, eelkõige renditöö ajutisest olemusest.
- 59 Selle kestuse kindlaksmääramiseks võib eelotsusetaotluse esitanud kohus Euroopa Kohtu praktika kohaselt võtta arvesse järgmisi kaalutlusi.
- 60 Kui sama renditöötaja üksteisele järgnevad lähetused samas kasutajaettevõtjas viivad lõpuks selleni, et selle ettevõtja juures töötamise aeg on pikem sellest, mida võib mõistlikult kvalifitseerida ajutiseks, arvestades eelkõige selle sektori kõiki eripärasid, võib see viidata üksteisele järgnevate lähetuste väärsti kohaldamisele direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 5 esimese lause tähenduses (vt selle kohta 14. oktoobri 2020. aasta kohtuotsus KG (järjestikused lähetused renditöö raames), C-681/18, EU:C:2020:823, punkt 69).
- 61 Samuti hiilitakse sama renditöötaja samas kasutajaettevõtjas üksteisele järgnevate lähetustega mööda direktiivi 2008/104 sätete põhiolemusest ning nende näol on tegemist sellise töösuhte vormi väärsti kohaldamisega, kuivõrd need kahjustavad direktiiviga loodud tasakaalu tööandjatele pakutava paindlikkuse ja töötajatele pakutava turvalisuse vahel, vähendades töötajate turvalisust (14. oktoobri 2020. aasta kohtuotsus KG (järjestikused lähetused renditöö raames), C-681/18, EU:C:2020:823, punkt 70).
- 62 Viimasena olgu märgitud, et kui konkreetsel juhul ei esitata ühtegi objektiivset selgitust tõsiasja kohta, et asjaomane kasutajaettevõtja kasutab üksteisele järgnevaid renditöölepinguid, peab liikmesriigi kohus riigisisese õigusraamistiku kontekstis ja iga üksikjuhtumi asjaolusid arvestades hindama, kas mõnest direktiivi 2008/104 sättest on kõrvale hoitud, ja seda eriti juhul, kui sama renditöötaja on kasutajaettevõtjasse lähetatud hulga renditöölepingute alusel (14. oktoobri 2020. aasta kohtuotsus KG (järjestikused lähetused renditöö raames), C-681/18, EU:C:2020:823, punkt 71).
- 63 Kõiki eeltoodud kaalutlusi arvesse võttes tuleb teisele küsimusele vastata, et direktiivi 2008/104 artikli 1 lõiget 1 ja artikli 5 lõiget 5 tuleb tõlgendada nii, et kui renditöötaja üksteisele järgnevaid lähetamisi kasutajaettevõtja juurde samale töökohale pikendatakse nii, et lähetused kestavad 55 kuud, siis on tegemist niisuguste lähetuste väärsti kohaldamisega, kui sama renditöötaja üksteisele järgnevad lähetused samas kasutajaettevõtjas viivad lõpuks selleni, et selle ettevõtja juures töötamise aeg on pikem sellest, mida võib mõistlikult kvalifitseerida ajutiseks, arvestades selle sektori kõiki eripärasid ja riigisisese õigusraamistiku konteksti, ilma et oleks esitatud ühtegi objektiivset selgitust tõsiasja kohta, et asjaomane kasutajaettevõtja kasutab üksteisele järgnevaid renditöölepinguid – mida peab kindlaks tegema liikmesriigi kohus.

Neljas küsimus

- 64 Kõigepealt tuleb märkida, et neljanda küsimuse, mida tuleb analüüsida kolmandana, on eelotsusetaotluse esitanud kohus esitanud, lähtudes tema esile toodud asjaolust, et kuigi riigisisestest õigusnormides oli ette nähtud, et töötaja lähetamine kasutajaettevõtja juurde peab olema ajutine, nägi Saksa seadusandja alles nende õigusnormide muudatusega, mis jõustus 1. aprillil 2017 ehk rohkem kui kuus aastat pärast direktiivi 2008/104 rakendamise kuupäeva, ette, et arvestades erandeid, mis võivad olla sätestatud kasutajaettevõtja sektori tööturu osapoolte vahelistes kollektiivlepingutes ja niisuguste kollektiivlepingute alusel sõlmitud ettevõtte- või asutusesisestes kokkulepetes, võib renditöötaja lähetamise maksimaalseks kestuseks olla 18 kuud, nähes samas üleminekusättes ette, et selle lähetuse maksimaalse kestuse arvutamisel võetakse arvesse üksnes pärast 1. aprilli 2017 töötatud aega.
- 65 Lisaks sellele, et eelotsusetaotluse esitanud kohus küsib, kas niisugused õigusnormid on direktiiviga 2008/104 vastuolus osas, milles need välistavad selle jõustumisele eelnenud ajavahemike arvessevõtmise, samas kui selline arvessevõtmine võib viia selleni, et lähetamine ei ole enam ajutine, soovib nimetatud kohus teada, kas ta on kohustatud jätma kõnealuse üleminekusätte täielikult või osaliselt kohaldamata.
- 66 Seega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus oma neljanda küsimusega sisuliselt teada, kas direktiivi 2008/104 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus riigisisest õigusnormid, mis määravad kindlaks maksimaalse kestuse renditöötaja lähetamisele samas kasutajaettevõtjas, kuid välistavad üleminekusättega selle kestuse arvutamisel nende ajavahemike arvessevõtmise, mis eelnesid niisuguste õigusnormide jõustumisele. Jaatava vastuse korral soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas ta peab üksnes eraõiguslike isikute vahelist vaidlust lahendades jätma niisuguse üleminekusätte kohaldamata.
- 67 Nagu Euroopa Kohus on juba otsustanud, kohustab direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 5 esimene lause liikmesriike selgelt, täpselt ja tingimusteta võtma asjakohaseid meetmeid, et takistada renditöö üksteisele järgnevate lähetuste vääriti kohaldamist, mille eesmärk on hoida kõrvale selle direktiivi sätete täitmisest. Järelikult tuleb seda sätet tõlgendada nii, et sellega on vastuolus, kui liikmesriik ei võta ühtegi meetet renditöö ajutise olemuse säilitamiseks (14. oktoobri 2020. aasta kohtuotsus KG (järjestikused lähetused renditöö raames), C-681/18, EU:C:2020:823, punkt 63).
- 68 Pärast seda täpsustust on käesoleva kohtuotsuse punktis 53 märgitud, et ükski direktiivi 2008/104 sätte ei pane liikmesriikidele kohustust näha riigisiseses õiguses ette kestus, mille ületamise korral ei saa lähetamist enam kvalifitseerida ajutiseks.
- 69 Seevastu on liikmesriikidel lubatud ühelt poolt kehtestada riigisiseses õiguses lähetamise maksimaalne kestus, mille ületamise korral loetakse, et renditöötaja lähetamine kasutajaettevõtjas ei ole enam ajutine, ja teiselt poolt näha selleks ette üleminekusätted.
- 70 Direktiivi 2008/104 artikli 9 lõikest 1 tuleneb nimelt, et see direktiiv ei piira liikmesriikide õigust kohaldada või kehtestada õigus- või haldusnorme, mis on töötajate jaoks soodsamad, mille hulgas on niisugused riigisisest õigusnormid, nagu on kõne all põhikohtuasjas, mis määravad kindlaks maksimaalse kestuse, mille ületamise korral loetakse, et renditöötaja lähetamine kasutajaettevõtjas ei ole enam ajutine.

- 71 Seda tehes ei saa liikmesriigid siiski eirata direktiivi 2008/104 sätteid. Seega ühelt poolt ei saa liikmesriik renditöötaja kasutajaettevõtja juurde lähetamise maksimaalse kestuse kindlaksmääramisel kehtestada niisugust kestust, et see ületaks niisuguse lähetamise ajutist iseloomu või võimaldaks saata renditöötaja üksteisele järgnevatele lähetustele viisil, millega hoitaks kõrvale selle direktiivi sätete täitmisest, nagu on sätestatud asjaomase direktiivi artikli 1 lõikes 1 ja artikli 5 lõike 5 esimeses lauses. Teiselt poolt, nagu tuleneb direktiivi 2008/104 artikli 9 lõikest 2, ei õigusta direktiivi rakendamine mingil juhul töötajate üldise kaitse taseme alandamist selle direktiiviga reguleeritavas valdkonnas.
- 72 Kuna direktiivi 2008/104 artikli 11 lõike 1 kohaselt pidid liikmesriigid võtma nende sätete täitmiseks vajalikud meetmed hiljemalt 5. detsembriks 2011, tuleb asuda seisukohale, et alates sellest kuupäevast olid liikmesriigid kohustatud tagama, et renditöötajate lähetamine ei ületaks ajavahemikku, mida võiks kvalifitseerida ajutiseks.
- 73 Käesoleval juhul aga, nagu ka kohtujurist oma ettepaneku punktis 62 sisuliselt märkis, ei saa niisugune üleminekusäte, millele on viidatud käesoleva kohtuotsuse punktis 19, tuua kaasa seda, et oma soovitavast toimest jääb ilma direktiivi 2008/104 alusel pakutav kaitse renditöötajale, kes kasutajaettevõtja juurde lähetamise kogukestuse tõttu osutub lähetatuks viisil, mida ei saa enam pidada ajutiseks selle direktiivi tähenduses.
- 74 Sellest järeldub, et direktiivi 2008/104 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus riigisisised õigusnormid, mis määravad kindlaks maksimaalse kestuse renditöötaja lähetamisele samas kasutajaettevõtjas, kui need õigusnormid jätavad oma soovitavast toimest ilma direktiivi 2008/104 alusel pakutava kaitse renditöötajale, kes kasutajaettevõtja juurde lähetamise kogukestuse tõttu osutub lähetatuks viisil, mida ei saa enam pidada ajutiseks selle direktiivi tähenduses. Liikmesriigi kohtu ülesanne on kindlaks teha, kas see tegelikult on nii.
- 75 Jaatava vastuse korral küsib eelotsusetaotluse esitanud kohus, kas üksnes eraõiguslike isikute vahelist vaidlust lahendades peab ta jätma käesoleva kohtuotsuse punktis 19 viidatud üleminekusätte kohaldamata.
- 76 Sellega seoses on Euroopa Kohus korduvalt otsustanud, et üksnes eraõiguslike isikute vahelist vaidlust lahendades peab liikmesriigi kohus direktiiviga ette nähtud kohustuste ülevõtmiseks vastu võetud riigisiseste õigusnormide rakendamisel võtma arvesse riigisisese õiguse norme tervikuna ning lähtuma nende tõlgendamisel võimalikult suures ulatuses asjaomase direktiivi sõnastusest ja eesmärgist, et saavutada direktiivi eesmärgiga kooskõlas olev tulemus (15. jaanuari 2014. aasta kohtuotsus Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, punkt 38 ja seal viidatud kohtupraktika, ning 4. juuni 2015. aasta kohtuotsus Faber, C-497/13, EU:C:2015:357, punkt 33).
- 77 Riigisisese õiguse kooskõlalise tõlgendamise põhimõttel on siiski teatavad piirid. Nii on liikmesriigi kohtu kohustus viidata asjakohaste riigisiseste õigusnormide tõlgendamisel ja kohaldamisel direktiivile piiratud õiguse üldpõhimõttega ning see ei või olla aluseks riigisisese õiguse *contra legem* tõlgendamisele (vt selle kohta 15. jaanuari 2014. aasta kohtuotsus Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, punkt 39; 13. detsembri 2018. aasta kohtuotsus Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punkt 51, ja 14. oktoobri 2020. aasta kohtuotsus KG (järjestikused lähetused renditöö raames), C-681/18, EU:C:2020:823, punkt 66 ning seal viidatud kohtupraktika).

- 78 Nagu kohtujurist oma ettepaneku punktides 63 ja 64 märkis, peab eelotsusetaotluse esitanud kohus kõnealusel juhul kindlaks tegema, kas käesoleva kohtuotsuse punktis 19 nimetatud üleminekusätet saab kõiki riigisiseseid õigusnorme arvesse võttes tõlgendada kooskõlas direktiivi 2008/104 nõuetega ja seega tõlgendada seda teisiti kui nii, et see jätab põhikohtuasja hageja ilma õigusest tugineda enda kasutajaettevõtja juurde lähetamise kogukestusele, tuvastamaks vajadusel, et selle lähetamise ajutist iseloomu on ületatud.
- 79 Kui riigisiseseid õigusnorme ei saa tõlgendada kooskõlas liidu õiguse nõuetega, on liidu õiguse esimuse põhimõtte kohaselt liikmesriigi kohtul, kes peab oma pädevuse piires liidu õigusnorme kohaldama, kohustus tagada nende õigusnormide täiemahuline toime, jättes vajaduse korral omal algatusel kohaldamata riigisisese õigusakti sätte, mis on vastuolus liidu õigusega, isegi kui see säte on vastu võetud hiljem, ja sel kohtul ei ole vaja taotleda või oodata niisuguse sätte eelnevat kõrvaldamist seadusandlikul teel või muu põhiseadusliku menetlusega (18. jaanuari 2022. aasta kohtuotsus Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, punkt 30 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 80 Samas tuleb arvesse võtta veel muid olulisi liidu õiguse tunnuseid ning eriti direktiivide olemust ja õiguslikke tagajärgi (18. jaanuari 2022. aasta kohtuotsus Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33 punkt 31 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 81 Nii ei saa direktiivi endaga panna eraõiguslikule isikule kohustusi ning direktiivile kui sellisele ei saa seega eraõigusliku isiku vastu liikmesriigi kohtus tugineda. Nimelt on ELTL artikli 288 kolmanda lõigu kohaselt direktiiv oma olemuselt siduv – ja annab seega võimaluse sellele tugineda – ainult „iga liikmesriigi suhtes, kellele see on adresseeritud“, ning liidul on pädevus kehtestada üldiselt ja abstraktselt vahetu õigusmõjuga kohustusi eraõiguslikele isikutele vaid valdkondades, kus talle on antud õigus vastu võtta määrusi. Seega ei luba isegi selge, täpne ja tingimusteta direktiivi sätte liikmesriigi kohtul jätta kohaldamata sellega vastuolus olevat riigisisest õigusnormi, kui nii toimides pandaks eraõiguslikule isikule lisakohustus (18. jaanuari 2022. aasta kohtuotsus Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, punkt 32 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 82 Sellest järeldub, et üksnes eraõiguslike isikute vahelist vaidlust lahendav liikmesriigi kohus ei ole kohustatud ainuüksi liidu õiguse alusel jätma kohaldamata üleminekusätte, mis on vastuolus liidu õigusega ja mis välistab renditöötaja lähetamise maksimaalset kestust kindlaks määravate õigusnormide kohaldamisel nende ajavahemike arvessevõtmise, mis eelnesid niisuguste õigusnormide jõustumisele.
- 83 Eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb neljandale küsimusele vastata, et direktiivi 2008/104 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus riigisiseseid õigusnormid, mis määravad kindlaks renditöötaja samas kasutajaettevõtjas lähetamise maksimaalse kestuse, kui need õigusnormid seal sisalduva üleminekusättega välistavad selle kestuse arvutamisel nende ajavahemike arvessevõtmise, mis eelnesid niisuguste õigusnormide jõustumisele, ja jätavad liikmesriigi kohtu ilma võimalusest võtta arvesse renditöötaja lähetamise tegelikku kestust, et teha kindlaks, kas see lähetamine on ajutise iseloomuga selle direktiivi tähenduses – mida peab kontrollima liikmesriigi kohus. Üksnes eraõiguslike isikute vahelist vaidlust lahendav liikmesriigi kohus ei ole kohustatud ainuüksi liidu õiguse alusel jätma kohaldamata üleminekusätte, mis on vastuolus liidu õigusega.

Kolmas küsimus

Vastuvõetavus

- 84 Daimler väidab, et kolmas küsimus on vastuvõetamatu, kuna seos liidu õigusega ei ole tõendatud.
- 85 Sellega seoses piisab, kui tõdeda, et see küsimus puudutab konkreetselt küsimust, kas renditöötaja võib vahetult liidu õigusest tuletada õiguse töösuhtele kasutajaettevõtjaga juhul, kui riigisisene õigus ei näe direktiivi 2008/104 sätete rikkumise korral ette karistust. Seos liidu õigusega on seega piisavalt tõendatud.
- 86 Seega on kolmas eelotsuse küsimus vastuvõetav.

Sisulised küsimused

- 87 Kolmanda küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 2008/104 artikli 10 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et kui puudub riigisisene õigusnorm, mille eesmärk on määrata karistus direktiivi järgimata jätmise eest rendiagentuuride või kasutajaettevõtjate poolt, siis võib renditöötaja tuletada liidu õigusest subjektiivse õiguse töösuhte tekkimisele kasutajaettevõtjaga.
- 88 Eelotsusetaotluse esitanud kohus esitab selle küsimuse seetõttu, et Saksa seadusandja ei näinud 31. märtsini 2017 ette ühtegi karistust, kui renditöötaja lähetamist ei saanud enam pidada ajutiseks.
- 89 Eelotsusetaotluse esitanud kohus – kes märgib, et kohaldatav riigisisene õigus näeb ette, et töösuhte kasutajaettevõtjaga tekib siis, kui rendiagentuuril ei ole töötajate lähetamiseks vajalikku luba – soovib aga teada, kas direktiivi 2008/104 artikli 10 lõike 1 soovitatavast toimest ei saa järeldada, et sama karistust tuleks kohaldada lähetusele, mis ei ole enam ajutise iseloomuga.
- 90 Kõigepealt tuleb märkida, et Saksamaa valitsus vaidleb vastu eeldusele, millele tugineb eelotsusetaotluse esitanud kohus ja mille kohaselt ei ole Saksamaal ette nähtud mingit karistust juhuks, kui renditöötaja lähetamist ei saa enam pidada ajutiseks, ning rõhutab, et renditöötaja niisugust lähetamist, mida ei saa pidada ajutiseks, karistati juba enne 1. aprilli 2017 rendiagentuuride poolt renditöötajate lähetamiseks nõutava loa tühistamisega.
- 91 Sellega seoses olgu märgitud, et Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt on ELTL artiklis 267 ette nähtud menetluses Euroopa Kohtu ja eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanded selgelt eraldatud ja üksnes viimati nimetatud on pädev tõlgendama riigisiseseid õigusakte (14. novembri 2019. aasta kohtuotsus Spedidam, C-484/18, EU:C:2019:970, punkt 28 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 92 Seega ei ole Euroopa Kohtu ülesanne teha eelotsusemenetluses otsust liikmesriigi õigusnormide tõlgendamise kohta. Nimelt peab Euroopa Kohus liidu ja liikmesriigi kohtute pädevuse jaotuse raames võtma arvesse eelotsuse küsimuste faktilist ning õiguslikku konteksti nii, nagu seda on eelotsusetaotluses kirjeldatud (14. novembri 2019. aasta kohtuotsus Spedidam, C-484/18, EU:C:2019:970, punkt 29 ja seal viidatud kohtupraktika).

- 93 ETL artikli 288 kolmanda lõigu kohaselt on direktiiv saavutatava tulemuse seisukohalt siduv iga liikmesriigi suhtes, kellele see on adresseeritud, kuid jätab vormi ja meetodite valiku selle riigi ametiasutustele.
- 94 Kuigi on tõsi, et see säte jätab liikmesriikidele vabaduse valida direktiivi rakendamist tagavad viisid ja vahendid, ei vähenda see siiski iga adressaatriigi kohustust võtta oma riigisisese õiguskorra raames kõik vajalikud meetmed, et tagada vastavalt direktiivi eesmärgile direktiivi täielik õigusmõju (10. aprilli 1984. aasta kohtuotsus von Colson ja Kamann, 14/83, EU:C:1984:153, punkt 15).
- 95 Käesoleval juhul kohustab direktiivi 2008/104 artikli 10 lõige 1 liikmesriike kehtestama asjakohased meetmed juhuks, kui rendiagentuurid või kasutajaettevõtjad seda direktiivi ei täida. Eelkõige peavad liikmesriigid tagama piisavate haldus- ja kohtumenetluste kättesaadavuse, mis võimaldaks käesolevast direktiivist tulenevate kohustuste täitmise tagamist. Selle artikli lõikes 2 on lisatud, et liikmesriigid kehtestavad eeskirjad direktiivi 2008/104 kohaldamiseks kehtestatud riigisiseste sätete rikkumiste eest määratavate karistuste kohta ja võtavad kõik vajalikud meetmed nende kohaldamise tagamiseks, ning täpsustab, et need karistused peavad olema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad, nagu on märgitud ka selle direktiivi põhjenduses 21.
- 96 Nagu ühemõtteliselt nähtub direktiivi 2008/104 artikli 10 sõnastusest, ei sisalda see säte täpseid eeskirju seal ette nähtud karistuste kehtestamise kohta, vaid jätab liikmesriikidele vabaduse valida nende hulgast, mis on sobivad selle eesmärgi saavutamiseks.
- 97 Sellest järeldub, et renditöötaja, kelle lähetamine kasutajaettevõtjasse ei ole enam ajutise iseloomuga, mis eirab direktiivi 2008/104 artikli 1 lõiget 1 ja artikli 5 lõike 5 esimest lauset, ei saa käesoleva kohtuotsuse punktis 79 mainitud kohtupraktikat arvestades tuletada liidu õigusest subjektiivset õigust töösuhte tekkimisele selle kasutajaettevõtjaga.
- 98 Vastupidine tõlgendus tähendaks praktikas, et liikmesriikide seadusandjatelt võetaks ära ainult neile ette nähtud kaalutusõigus, nimelt peavad nemad välja töötama sobiva karistuste süsteemi direktiivi 2008/104 artiklis 10 kindlaks määratud raamides (vt analoogia alusel 4. oktoobri 2018. aasta kohtuotsus Link Logistik N&N, C-384/17, EU:C:2018:810, punkt 54).
- 99 Seda arvestades tuleb meelde tuletada, et isik, kelle huve on kahjustatud sellega, et riigisisene õigus ei ole liidu õigusega kooskõlas, võib siiski tugineda kohtupraktikale, mis lähtub 19. novembri 1991. aasta kohtuotsusest Francovich jt (C-6/90 ja C-9/90, EU:C:1991:428), et võimaluse korral saada talle tekitatud kahju eest hüvitist (vt selle kohta 15. jaanuari 2014. aasta kohtuotsus Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, punkt 50 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 100 Eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb kolmandale küsimusele vastata, et direktiivi 2008/104 artikli 10 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et kui puudub riigisisene õigusnorm, mille eesmärk on määrata karistus direktiivi järgimata jätmise eest rendiagentuuride või kasutajaettevõtjate poolt, siis ei või renditöötaja tuletada liidu õigusest subjektiivset õigust töösuhte tekkimisele kasutajaettevõtjaga.

Viies küsimus

- 101 Viienda küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 2008/104 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus riigisisised õigusnormid, mis annavad tööturu osapooltele õiguse teha tööjõudu kasutavate ettevõtjate haru tasandil erandeid selliste õigusnormidega kehtestatud maksimaalsest renditöötaja lähetamise kestusest.
- 102 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu sõnul on see küsimus esitatud seoses asjaoluga, et direktiivi 2008/104 artikli 5 lõige 3, mis näeb ette, et tööturu osapooled võivad kehtestada sätteid, mis kalduvad kõrvale selle artikli lõikes 1 sätestatud põhimõttest, puudutab üksnes erandeid võrdse kohtlemise põhimõttest, nagu seda on nimetatud artiklis täpsustatud. Seega ei ilmne, et tööturu osapooltele oleks antud pädevus korraldada töötajate vahendamise kestust.
- 103 Tõsi küll, nagu nähtub direktiivi 2008/104 artikli 5 lõikest 3, võivad liikmesriigid üksnes teataval tingimustel anda tööturu osapooltele võimaluse kalduda selle artikli lõikes 1 sätestatud tingimustest kõrvale. Lisaks sellele peaksid liikmesriigid teataval piiratud juhtudel ning riigi tasandi tööturu osapoolte vahel sõlmitud kokkuleppele tuginedes olema valmis teatud piirides kalduma võrdse kohtlemise põhimõttest kõrvale, kui on tagatud piisaval tasemel kaitse.
- 104 Tuleb siiski tõdeda, et tööturu osapoolte roll direktiivi 2008/104 rakendamisel ei piirdu neile direktiivi artikliga 5 antud ülesandega.
- 105 Eelkõige näeb nimetatud direktiivi põhjendus 16 esiteks ette tööturu osapoolte laiaulatusliku sekkumise, täpsustades, et liikmesriigid võivad lubada tööturu osapooltel kindlaks määrata töötingimused, tingimusel et järgitakse renditöötajate üldise kaitstuse taset. Lisaks nähtub sama direktiivi põhjendusest 19, et direktiiv ei mõjuta tööturu osapoolte autonoomiat ega tööturu osapoolte vahelisi suhteid, sealhulgas õigust pidada läbirääkimisi kollektiivlepingute üle ja sõlmida neid kooskõlas nii liidu õigusega kui ka riigisiseste tavadega, järgides samas kehtivaid liidu õigusakte. Sellest järeldub, et liikmesriikidel on selles osas lai kaalutlusruum, eelkõige selleks volitatud tööturu osapoolte kindlaksmääramiseks.
- 106 Teiseks tuleb märkida, et direktiivi 2008/104 artikkel 9 näeb sisuliselt ette, et liikmesriikidel on võimalus lubada tööturu osapoolte vahel sõlmitud kollektiivlepinguid või kokkuleppeid, tingimusel et järgitakse selles direktiivis ette nähtud miinimumnõudeid.
- 107 Kolmandaks, nagu nähtub ühemõtteliselt direktiivi 2008/104 artikli 11 lõikest 1, on liikmesriikidel selle direktiivi tulemuse saavutamiseks võimalus võtta vastu selleks vajalikud õigus- ja haldusnormid või tagada, et tööturu osapooled kehtestavad vajalikud sätteid kokkuleppe teel, kusjuures liikmesriigid peavad võtma kõik vajalikud meetmed, mis võimaldavad neil igal ajal saavutada direktiivis sätestatud eesmäärke.
- 108 Liikmesriikidele direktiiviga 2008/104 sellisel moel antud pädevust kinnitab Euroopa Kohtu praktika, mille kohaselt on lubatav, et liikmesriigid jätavad vastavas valdkonnas direktiivi sotsiaal-poliitiliste eesmärkide saavutamise eelkõige tööturu osapoolte hooleks (vt selle kohta 11. veebruari 2010. aasta kohtuotsus Ingeniørforeningen i Danmark, C-405/08, EU:C:2010:69, punkt 39 ja seal viidatud kohtupraktika).

- 109 Nimetatud pädevus ei vabasta liikmesriike kohustusest tagada asjakohaste õigus- ja haldusnormide vastuvõtmisega, et direktiiviga 2008/104 antud kaitse laieneks täiel määral kõikidele renditöötajatele (vt selle kohta 11. veebruari 2010. aasta kohtuotsus Ingeniørforeningen i Danmark, C-405/08, EU:C:2010:69, punkt 40 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 110 Mis puudutab asjaolu, et käesoleval juhul on tööturu osapooled pädevad kasutajaettevõtja haru tasandil, siis tuleb märkida, et direktiiv 2008/104 ei näe selles osas ette ühtegi piirangut ega kohustust, mistõttu kuulub selline otsus liikmesriikide kaalutlusõiguse alla.
- 111 Eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb viiendale küsimusele vastata, et direktiivi 2008/104 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus riigisisised õigusnormid, mis annavad tööturu osapooltele õiguse teha erandeid tööjõudu kasutavate ettevõtjate haru tasandil selliste õigusnormidega kehtestatud maksimaalsest renditöötaja lähetamise kestusest.

Kohtukulud

- 112 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleli oleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse liikmesriigi kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamisega 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 artikli 1 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et selles sättes kasutatud väljendiga „ajutiselt“ ei ole vastuolus see, kui töötaja, kellel on rendiagentuuriga tööleping või töösuhe, lähetatakse kasutajaettevõtja juurde, et täita ametikoht, mis on püsivalt olemas ja mida ei täideta kellegi asendamiseks.**
- 2. Direktiivi 2008/104 artikli 1 lõiget 1 ja artikli 5 lõiget 5 tuleb tõlgendada nii, et kui renditöötaja üksteisele järgnevalt lähetamisi kasutajaettevõtja juurde samale töökohale pikendatakse nii, et lähetused kestavad 55 kuud, siis on tegemist niisuguste lähetuste väärilti kohaldamisega, kui sama renditöötaja üksteisele järgnevalt lähetused samas kasutajaettevõtjas viivad lõpuks selleni, et selle ettevõtja juures töötamise aeg on pikem sellest, mida võib mõistlikult kvalifitseerida ajutiseks, arvestades selle sektori kõiki eripärasid ja riigisisese õigusraamistiku konteksti, ilma et oleks esitatud ühtegi objektiivset selgitust tõsiasja kohta, et asjaomane kasutajaettevõtja kasutab üksteisele järgnevalt renditöölepinguid – mida peab kindlaks tegema liikmesriigi kohus.**
- 3. Direktiivi 2008/104 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus riigisisised õigusnormid, mis määravad kindlaks renditöötaja samas kasutajaettevõtjas lähetamise maksimaalse kestuse, kui need õigusnormid seal sisalduva üleminekusättega välistavad selle kestuse arvutamisel nende ajavahemike arvessevõtmise, mis eelnesid niisuguste õigusnormide jõustumisele, ja jätavad liikmesriigi kohtu ilma võimalusest võtta arvesse renditöötaja lähetamise tegelikku kestust, et teha kindlaks, kas see lähetamine on ajutise iseloomuga selle direktiivi tähenduses – mida peab kontrollima liikmesriigi kohus. Üksnes eraõiguslike isikute vahelist vaidlust lahendav liikmesriigi kohus ei ole kohustatud ainuüksi liidu õiguse alusel jätma kohaldamata üleminekusätte, mis on vastuolus liidu õigusega.**

4. **Direktiivi 2008/104 artikli 10 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et kui puudub riigisisene õigusnorm, mille eesmärk on määrata karistus direktiivi järgimata jätmise eest rendiagentuuride või kasutajaettevõtjate poolt, siis ei või renditöötaja tuletada liidu õigusest subjektiivset õigust töösuhte tekkimisele kasutajaettevõtjaga.**
5. **Direktiivi 2008/104 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus riigisisemed õigusnormid, mis annavad tööturu osapooltele õiguse teha tööjõudu kasutavate ettevõtjate haru tasandil erandeid selliste õigusnormidega kehtestatud maksimaalsest renditöötaja lähetamise kestusest.**

Allkirjad