



Kohtulahendite kogumik

KOHTUJURISTI ETTEPANEK
ANTHONY MICHAEL COLLINS
esitatud 14. juulil 2022¹

Kohtuasi C-311/21

CM

versus

TimePartner Personalmanagement GmbH

(eelotsusetaotlus, mille on esitanud Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus))

Eelotsusetaotlus – Renditöö – Direktiiv 2008/104/EÜ – Artikkel 5 – Võrdse kohtlemise põhimõte – Võrdne tasu – Tööturu osapoolte tehtud erand – Renditöötajate üldise kaitse arvestamine – Kollektiivleping, millega kehtestatakse kasutajaettevõtja poolt tööle võetud töötajatega võrreldes madalam töötasu

I. Sissejuhatus

1. Millistel tingimustel võib tööturu osapoolte vahel sõlmitud kollektiivleping kalduda kõrvale renditöötajate võrdse kohtlemise põhimõttest? Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) palub Euroopa Kohtult juhiseid eelkõige selle küsimuse kahe aspekti kohta. Esiteks selle kohta, millises suhtes on omavahel Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19. novembri 2008. aasta direktiivi 2008/104/EÜ renditöö kohta² artikli 5 lõikes 1 sätestatud võrdse kohtlemise põhimõte ja mõiste „renditöötajate üldine kaitse“, mida kollektiivlepingutes tuleb nimetatud direktiivi artikli 5 lõike 3 kohaselt arvestada. Teiseks selle kohta, mil määral võib selliseid kollektiivlepinguid kohtulikult kontrollida veendumaks, et need vastavad renditöötajate üldisele kaitsele.

¹ Algkeel: inglise.

² ELT 2008, L 327, lk 9.

II. Asjakohased õigusnormid

A. Euroopa Liidu õigus

2. Direktiivi 2008/104 põhjendustes on muu hulgas ette nähtud järgmised eesmärgid:

„(12) Käesolevas direktiivis on renditöötajatele kehtestatud kaitsev raamistik, mis on mittediskrimineeriv, läbipaistev ja proportsionaalne ning millega austatakse samas tööturgude mitmekesisust ja töösuhteid.

[...]

(14) Renditöötajate suhtes kohaldatavad peamised töö- ja töölevõtmistingimused peaksid olema vähemalt sellised, mida kohaldataks nende suhtes siis, kui kasutajaettevõtja oleks nad samale ametikohale tööle võtnud.

[...]

(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.“

3. Direktiivi 2008/104 artikli 1 lõige 1 määratleb selle kohaldamisala järgmiselt:

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

4. Direktiivi 2008/104 artikli 2 kohaselt on direktiivi eesmärk:

„[...] tagada renditöötajate kaitse ja parandada renditöö kvaliteeti, tagades, et renditöötajate suhtes järgitaks artiklis 5 sätestatud võrdse kohtlemise põhimõtet, ning tunnistades rendiagentuure tööandjatena, võttes arvesse vajadust kehtestada sobiv raamistik renditöö kasutamiseks, et aidata tõhusalt kaasa töökohtade loomisele ja paindlike töövormide arendamisele.“

5. Direktiivi 2008/104 artikli 3 lõike 1 punktis f on mõiste „peamised töö- ja töölevõtmistingimused“ määratletud järgmiselt:

„[...] 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, pühad ja riigipühad;
- ii) tasu.“

6. Direktiivi 2008/104 artiklis 5 „Võrdse kohtlemise põhimõte“ on sätestatud:

„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.

[...]

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.

[...]“.

7. Direktiivi 2008/104 artikli 9 „Miinimumnõuded“ lõikes 1 on sätestatud:

„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.“

8. Direktiivi 2008/104 artikli 11 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. Nad teavitavad sellest viivitamata komisjoni.“

B. Saksa õigus

9. 3. veebruari 1995. aasta tööjõu vahendamise seaduse (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz) 31. märtsini 2017 kehtinud redaktsiooni §-s 9 oli sätestatud:

„Kehtetud on:

[...]

(2) Lepingud, millega nähakse kasutajaettevõtjasse lähetamise ajaks ette renditöötaja töötingimused, sealhulgas töötasu, mis on kasutajaettevõtjas võrreldava töötaja suhtes kohaldatavatest peamistest töötingimustest vähem soodsad; kollektiivleping võib lubada erandeid, kui selles ei ole ette nähtud töötasu, mis on väiksem § 3a lõike 2 kohases määruses sätestatud tunnitaskust; sellise kollektiivlepingu kohaldamisalas võivad tööandjad ja töötajad, kes ei ole nimetatud kollektiivlepinguga seotud, nõustuda nimetatud lepingu sätete kohaldamisega; kollektiivlepingust tulenevat erandit ei kohaldata renditöötajate suhtes, kelle töösuhe kasutajaettevõtjas või kasutajaettevõtjaga aktsiaseltside seaduse [(Aktiengesetz)] § 18 tähenduses samasse kontserni kuuluva tööandja juures on lõppenud kuue kuu jooksul enne lähetamist.“

10. Tööjõu vahendamise seaduse 31. märtsini 2017 kehtinud redaktsiooni § 10 lõikes 4 oli sätestatud:

„Rendiagentuur on kohustatud tagama renditöötajale kasutajaettevõtjasse lähetamise ajaks peamised töötingimused, sealhulgas töötasu, mida kohaldatakse kasutajaettevõtja võrreldava töötaja suhtes. Kui töösuhete kohaldatavas kollektiivlepingus on ette nähtud erandid (§ 3 lõike 1 punkt 3 ja § 9 lõige 2), peab rendiagentuur tagama renditöötajale selle kollektiivlepingu alusel kohaldatavad töötingimused. Kui selline kollektiivleping näeb ette töötasu, mis on väiksem § 3a lõike 2 kohases määruses sätestatud tunnitaskust, peab rendiagentuur maksma renditöötajale iga töötunni eest töötasu, mida kasutajaettevõtja võrreldavale töötajale ühe tunni eest makstakse. Rendiagentuuri ja renditöötaja vahel § 9 lõike 2 alusel sõlmitud lepingu tühisuse korral peab rendiagentuur tagama renditöötajale kasutajaettevõtjas kohaldatavad peamised töötingimused, sealhulgas töötasu, mida kohaldatakse kasutajaettevõtja võrreldavale töötajale.“

11. Neid sätteid hiljem muudeti.

12. Tööjõu vahendamise seaduse alates 1. aprillist 2017 kehtiva redaktsiooni § 8 „Võrdse kohtlemise põhimõte“ sätestab:

„(1) Rendiagentuur on kohustatud tagama renditöötajale kasutajaettevõtjasse lähetamise ajaks peamised töötingimused, sealhulgas töötasu, mida kohaldatakse kasutajaettevõtja võrreldava töötaja suhtes (võrdse kohtlemise põhimõte). Kui renditöötaja saab töötasu vastavalt kollektiivlepingule, mida kohaldatakse kasutajaettevõtja võrreldava töötaja suhtes, või teise võimalusena töötasu, mida makstakse kollektiivlepingu alusel asjaomase sektori võrreldavatele töötajatele, eeldatakse, et renditöötajat koheldakse töötasu osas võrdselt esimese lause tähenduses. Kui kasutajaettevõtja annab mitterahalist töötasu, võib maksta eurodes hüvitist.

(2) Kollektiivleping võib võrdse kohtlemise põhimõttest kõrvale kalduda, kui see ei näe ette töötasu, mis on väiksem § 3a lõike 2 kohases määruses sätestatud tunnitaskust. Kui kollektiivleping kaldub kõrvale võrdse kohtlemise põhimõttest, peab rendiagentuur tagama renditöötajale kollektiivlepingu alusel kohaldatavad töötingimused. Kollektiivlepingu kohaldamisalas võivad tööandjad ja töötajad, kes ei ole nimetatud kollektiivlepinguga seotud, nõustuda kollektiivlepingu kohaldamisega. Kui kollektiivleping näeb ette töötasu, mis on väiksem § 3a lõike 2 kohases määruses sätestatud tunnitaskust, peab rendiagentuur maksma renditöötajale iga töötunni eest töötasu, mida kasutajaettevõtja võrreldavale töötajale ühe tunni eest makstakse.

(3) Lõikes 2 nimetatud kollektiivlepinguga tehtud erandit ei kohaldata renditöötajate suhtes, kelle töösuhe kasutajaettevõtjas või kasutajaettevõtjaga aktsiaseltside seaduse [(Aktiengesetz)] § 18 tähenduses samasse kontserni kuuluva tööandja juures on lõppenud kuue kuu jooksul enne lähetamist.

(4) Lõikes 2 nimetatud kollektiivlepinguga võib kasutajaettevõtjasse lähetamise esimese üheksa kuu jooksul töötasu osas kõrvale kalduda võrdse kohtlemise põhimõttest. Pikema erandi võib kollektiivlepinguga ette näha ainult juhul, kui:

1. hiljemalt 15 kuud pärast kasutajaettevõtjasse lähetamist hakatakse saama tasu, mis vastab vähemalt kollektiivlepingus ette nähtud sellisele tasule, mis on võrdväärne sektori võrreldavatele töötajatele kollektiivlepingu alusel makstava tasuga, ja
2. pärast maksimaalselt kuuenädalast töömeetoditega kohandamist viiakse makstav tasu järk-järgult vastavusse eelnimetatud tasuga.

Sellise kollektiivlepingu kohaldamisalas võivad tööandjad ja töötajad, kes ei ole nimetatud kollektiivlepinguga seotud, nõustuda selle lepingu sätete kohaldamisega. Sama või muu rendiagentuuri varasemad lähetused samasse kasutajaettevõtjasse võetakse täies ulatuses arvesse, kui ajavahemik lähetuste vahel ei ületa kolme kuud.

(5) Rendiagentuur on kohustatud maksma renditöötajale vähemalt minimaalset tunnitasu, mis on § 3a lõike 2 kohase määrusega ette nähtud lähetuse perioodideks ja lähetuseta perioodideks.“

III. Vaidlus põhikohtuasjas ja eelotsusetaotlus

13. CM töötas 2017. aasta jaanuarist aprillini renditöötajana rendiagentuuris TimePartner Personalmanagement GmbH (edaspidi „TimePartner“) tähtajalise lepingu alusel. Selle lepingu raames lähetati CM jaemüügisektoris tegutsevasse kasutajaettevõtjasse tellimuste käitlejana.

14. Baieri (Saksamaa) jaemüügitöötajate kollektiivlepingu kohaselt pidid kasutajaettevõtja poolt otse tööle võetud võrreldavad töötajad saama brutotöötasu 13,64 eurot tunnis. Saksamaa renditööagentuuride ühingu (Deutscher Zeitarbeitsunternehmen), mille liige on TimePartner, ja Saksamaa ametiühingute keskliidu (Deutscher Gewerkschaftsbund), kuhu kuulub ka teenuste sektori töötajate ametiühing (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft), vahel sõlmitud renditöötajate kollektiivlepinguga oli siiski tehtud erand võrdse kohtlemise põhimõttest seoses töötasuga, mis on sätestatud tööjõu vahendamise seaduse §-s 10 (kehtis kuni 31. märtsini 2017) ja tööjõu vahendamise seaduse §-s 8 (kehtiv alates 1. aprillist 2017). Selle tulemusena sai CM, kes oli teenuste sektori töötajate ühingu liige, brutotöötasu 9,23 eurot tunnis.

15. CM esitas Arbeitsgericht Würzburgile (Würzburgi töökohus, Saksamaa) hagi, nõudes 1296,72 euro suuruse hüvitise maksmist renditöötajate ja kasutajaettevõtja poolt otse tööle võetud võrreldavate töötajate palgaerinevuse eest. CM väitis, et renditöötajaid käsitlevad asjaomased sätted tööjõu vahendamise seaduses ja kollektiivlepingus on vastuolus direktiivi 2008/104 artikliga 5.

16. Kuna Arbeitsgericht Würzburg (Würzburgi töökohus) jättis tema hagi rahuldamata, esitas CM apellatsioonkaebuse Landesarbeitsgericht Nürnbergile (Nürnbergi kõrgem töökohus, Saksamaa), kes jättis selle apellatsioonkaebuse rahuldamata.

17. Seejärel esitas CM selle otsuse peale Bundesarbeitsgerichtile (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) kassatsioonkaebuse. Nimetatud kohus otsustas kassatsioonkaebuse lahendamiseks menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule viis eelotsuse küsimust:

- „1. Kuidas defineerida mõistet „renditöötajate üldine kaitse“ [direktiivi 2008/104] artikli 5 lõikes 3 ja eelkõige kas see hõlmab rohkemat kui see, mida näevad liikmesriigi õigus ja liidu õigus kaitsena imperatiivselt ette kõikidele töötajatele?
2. Millised tingimused ja kriteeriumid peavad olema täidetud, et võiks eeldada, et kollektiivlepingus sisalduvad sätted renditöötajate töö- ja töölevõtmistingimuste kohta, mis kalduvad kõrvale [direktiivi 2008/104] artikli 5 lõikes 1 kindlaks määratud võrdse kohtlemise põhimõttest, on kehtestatud renditöötajate üldist kaitset arvestades?
 - a) Kas üldise kaitsega arvestamise kontrollimine on – abstraktselt – seotud sellise kollektiivlepingu kohaldamisalasse kuuluvate renditöötajate kollektiivlepingust tulenevate töötingimustega või on vaja hindavalt võrrelda kollektiivlepingust tulenevaid töötingimusi ja selles ettevõttes olevaid töötingimusi, kuhu renditöötajad lähetatakse (kasutajaettevõtte)?
 - b) Kas võrdse kohtlemise põhimõttest seoses töötasuga erandi tegemise korral nõuab [direktiivi 2008/104] artikli 5 lõikes 3 ette nähtud üldise kaitsega arvestamine seda, et rendileandja ja renditöötaja vahel on tähtajatu töösuhe?
3. Kas eeldused ja kriteeriumid renditöötajate üldise kaitsega arvestamiseks [direktiivi 2008/104] artikli 5 lõike 3 tähenduses peavad tööturu osapooltele olema ette antud liikmesriigi seadusandja poolt, kui ta annab neile võimaluse sõlmida kollektiivlepinguid, mis sisaldavad võrdse kohtlemise põhimõttest kõrvale kalduvaid sätteid seoses renditöötajate töö- ja töölevõtmistingimustega, ning liikmesriigi kollektiivlepingute süsteem näeb ette nõuded, millest tulenevalt võib eeldada, et kollektiivlepingu poolte huvid on mõistlikus tasakaalus (nn kollektiivlepingute õigsuse tagatis)?
4. Kui vastus kolmandale küsimusele on jaatav:
 - a) Kas renditöötajate üldise kaitsega arvestamine [direktiivi 2008/104] artikli 5 lõike 3 tähenduses on tagatud seaduse sätetega, mis nagu tööjõu vahendamise seaduse (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz) alates 1. aprillist 2017 kehtiv redaktsioon näevad ette miinimumtasu renditöötajatele; maksimaalse lähetuskestuse sama kasutajaettevõtja juures; seoses töötasuga võrdse kohtlemise põhimõttest tehtava erandi ajalise piiramise; võrdse kohtlemise põhimõttest kõrvale kalduvate kollektiivlepingu sätete mittekehtimise renditöötajatele, kelle töösuhe kasutajaettevõtjaga või tööandjaga, kes moodustab kasutajaettevõttega ühe kontserni aktsiaseltside seaduse (Aktiengesetz) § 18 tähenduses, lõppes viimase kuue kuu jooksul enne kasutajaettevõttesse lähetust; samuti kasutajaettevõtte kohustuse tagada renditöötajale põhimõtteliselt samadel tingimustel, mis kehtivad põhikohaga töötajatele, juurdepääs ühistele asutustele ja teenustele (nt eelkõige lastehoiuasutused, ühine toitlustamine ja transpordivahendid)?
 - b) Kui vastus on jaatav:

Kas see kehtib ka siis, kui vastavates seaduse sätetes, nagu on ette nähtud tööjõu vahendamise seaduse kuni 31. märtsini 2017 kehtinud redaktsioonis, ei ole ette nähtud ajalist piirangut seoses töötasuga võrdse kohtlemise põhimõttest tehtava erandi suhtes ega ole ajaliselt täpsustatud nõuet, mille kohaselt võib lähetamine olla ainult „ajutine“?

5. Kui vastus kolmandale küsimusele on eitav:

Kas liikmesriigi kohtud võivad juhul, kui kollektiivlepingud sisaldavad vastavalt [direktiivi 2008/104] artikli 5 lõikele 3 seoses renditöötajate töö- ja töölevõtmistingimustega võrdse kohtlemise põhimõttest kõrvale kalduvaid sätteid, neid kollektiivlepinguid piiranguteta kontrollida selles osas, kas erandid on tehtud renditöötajate üldist kaitset arvestades, või nõuavad [Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta“)] artikkel 28 ja/või viide „tööturu osapoolte sõltumatusel“ [direktiivi 2008/104] põhjenduses 19, et kollektiivlepingu pooltele antakse seoses renditöötajate üldise kaitsega arvestamisega otsustusruum, mis on kohtu poolt vaid piiratud kontrollitav, ning kui jah, siis kui suur on selle otsustusruumi ulatus?“

18. CM, TimePartner, Saksamaa valitsus ja Euroopa Komisjon esitasid kirjalikud seisukohad. CM, TimePartner, Saksamaa ja Rootsi valitsus ning komisjon esitasid 5. mai 2022. aasta kohtuistungil suulised seisukohad ja vastasid Euroopa Kohtu küsimustele.

IV. Hinnang

A. Vastuvõetavus

19. CM väidab, et eelotsusetaotluse esitanud kohtul ei ole tema menetluses olevas vaidluses otsuse tegemiseks vaja vastuseid kõigile küsimustele, eriti esimesele. Sellega seoses rõhutab CM, et tööjõu vahendamise seaduse asjakohased sätted ei viita mõistele „renditöötajate üldine kaitse“.

20. Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt on ETL artikli 267 alusel algatatud menetluses üksnes asja menetleval ja selle lahendamise eest vastutaval riigisisel kohtul kohtuasja eripära arvesse võttes õigus hinnata eelotsuse vajalikkust kohtuasjas otsuse langetamiseks ning Euroopa Kohtule esitatavate küsimuste asjakohasust. Kui esitatud küsimused puudutavad liidu õiguse tõlgendamist, on Euroopa Kohus reeglina kohustatud otsuse langetama.³

21. Euroopa Kohus võib keelduda liikmesriigi kohtu esitatud eelotsuse küsimusele vastamast vaid juhul, kui on ilmselge, et taotletud liidu õiguse tõlgendusel ei ole mingit seost põhikohtuasja asjaolude või esemega või kui kõnealune probleem on oletuslik või kui Euroopa Kohtule ei ole teada talle esitatud küsimusele tarviliku vastuse andmiseks vajalikud faktilised või õiguslikud asjaolud.⁴ Eelotsuse küsimuse mõte ei ole anda juhendavaid arvamusi üldiste või oletuslike küsimuste kohta, vaid küsimus esitatakse vajadusest vaidluse tõhusa lahenduse järele.⁵

22. Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) menetluses on vaidlus, milles renditöötajast CM nõuab hüvitist võrdse kohtlemise põhimõtte väidetava rikkumise eest töötasu valdkonnas. Direktiivi 2008/104 artiklit 1 arvestades on direktiiv 2008/104 käesoleva ettepaneku punktis 13 kirjeldatud asjaoludel sellele vaidlusele kohaldatav.

23. Kuivõrd Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) palub Euroopa Kohtul määratleda mõiste „renditöötajate üldine kaitse“, mis – nagu CM õigesti märgib – tööjõu vahendamise seaduses ei esine, nähtub eelotsusetaotlusest, et Euroopa Kohtul palutakse

³ 8. septembri 2010. aasta kohtuotsus Winner Wetten (C-409/06, EU:C:2010:503, punkt 36 ja seal viidatud kohtupraktika).

⁴ *Ibid.*, punkt 37.

⁵ *Ibid.*, punkt 38.

tõlgendada direktiivi 2008/104 artikli 5 lõikeid 1 ja 3 nii, et eelotsusetaotluse esitanud kohus saaks kindlaks määrata, millises ulatuses võib kollektiivlepingus kõrvale kalduda võrdse kohtlemise põhimõttest töötasu osas, järgides samas renditöötajate üldise kaitse põhimõtet.

24. Esitatud põhjendustest lähtudes teen Euroopa Kohtule ettepaneku Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) eelotsuse küsimustele vastata.

B. Esimene küsimus

25. Esimese küsimusega soovib Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) teada, kuidas tuleb määratleda direktiivi 2008/104 artikli 5 lõikes 3 sisalduv mõiste „renditöötajate üldine kaitse“ ja eelkõige kas see mõiste hõlmab enamat kui riigisisises ja liidu õiguses üldiselt ette nähtud töötajate kaitset käsitlevad imperatiivsed sätted.

26. Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et kuigi direktiivi 2008/104 artikli 5 lõige 3 lubab kollektiivlepingutega kalduda kõrvale direktiivi artikli 5 lõikes 1 sätestatud võrdse kohtlemise põhimõttest, tingimusel et arvestatakse renditöötajate üldist kaitset, ei ole direktiivis täpsustatud, millistel tingimustel võib viimasena nimetatud nõue olla täidetud. Eelotsusetaotlusest ilmneb, et Saksa õigusteadlaste arvamused nende tingimuste tõlgendamisel jagunevad kaheks. Mõned autorid on seisukohal, et „üldine kaitse“ viitab üldistele seadusest tulenevatele nõuetele, mida kohaldatakse kõigile töötajatele, olenemata sellest, kas nad võetakse tööle otse kasutajaettevõtja poolt või renditöötajaina. Teised autorid leiavad, et direktiiv 2008/104 annab renditöötajatele teatava erikaitse.

27. CM väidab, et tööjõu vahendamise seadus on vastuolus direktiivi 2008/104 artikli 5 lõikega 3, kuna see ei kohusta kollektiivlepingutes arvestama renditöötajate üldist kaitset. Lisaks väidab ta, et kuigi direktiivi 2008/104 artikli 5 lõige 3 lubab kollektiivlepingutega kehtestada erinevaid kokkuleppeid peamiste töö- ja töölevõtmistingimuste kohta, ei luba see siiski teha erandeid võrdse kohtlemise põhimõttest.

28. TimePartner märgib, et direktiivi 2008/104 põhjenduses 19 tunnistatakse, et tööturu osapooltel on ulatuslik kaalutusõigus. Selle direktiivi artikli 5 lõige 3 võimaldab seega kollektiivlepingutega kalduda kõrvale võrdse kohtlemise põhimõttest nii renditöötajate kasuks kui ka kahjuks.

29. Saksamaa valitsus väidab, et direktiivi 2008/104 eesmärk on tagada võrdse kohtlemise põhimõtte järgimine renditöötajate ja kasutajaettevõtjate poolt otse tööle võetud võrreldavate töötajate vahel. Sellega ei ole kehtestatud renditöötajate suhtes erikaitset.

30. Komisjon väidab, et direktiivi 2008/104 artikli 5 lõikes 3 sisalduv mõiste „renditöötajate üldine kaitse“ puudutab selle direktiivi artikli 5 lõikes 1 nimetatud peamisi töö- ja töölevõtmistingimusi. Selle direktiivi eesmärk on tagada võrdse kohtlemise põhimõtte järgimine; direktiivi eesmärk ei ole võimaldada ajutistele töötajatele soodsamaid tingimusi kui need, mida kohaldatakse kasutajaettevõtjate poolt otse tööle võetud võrreldavate töötajate suhtes. Tööturu osapooled võivad kollektiivlepinguga ette näha, et renditöötajad saavad väiksemat töötasu kui kasutajaettevõtjate poolt otse tööle võetud võrreldavad töötajad. Sellises olukorras on ajutiste töötajate üldise kaitse tagamiseks vaja, et tööturu osapooled annaksid renditöötajatele muid eeliseid, mida ei võimaldata otseselt kasutajaettevõtja poolt tööle võetud töötajatele.

31. Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt tuleb liidu õiguse sätete tõlgendamisel arvesse võtta nende sätete sõnastust, konteksti ja selle õigusaktiga taotletavaid eesmärke, mille osa need sätted on.⁶

32. Esiteks näeb direktiivi 2008/104 artikli 5 lõige 3 sõnaselgelt ette, et liikmesriigid võivad anda tööturu osapooltele võimaluse sõlmida kollektiivlepinguid, mis sisaldavad renditöötajate töö- ja töölevõtmistingimusi, mis võivad kalduda kõrvale võrdse kohtlemise põhimõttest, tingimusel et neis kollektiivlepinguis arvestatakse kõnealuste töötajate üldist kaitset.

33. Teiseks on direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 3 kontekst selline, kus peamised töö- ja töölevõtmistingimused, mille suhtes kohaldatakse võrdse kohtlemise põhimõtet, hõlmavad töötasu.⁷ Direktiivi 2008/104 artikli 9 kohaselt ei piira see direktiiv ka liikmesriikide õigust soodustada või lubada töötajate jaoks soodsamate kollektiivlepingute sõlmimist tööturu osapoolte vahel.

34. Kolmandaks, viidates direktiivi 2008/104 põhjendustele 10 ja 12 ning artiklile 2, on Euroopa Kohus märkinud, et direktiivi eesmärk on kehtestada renditöötajatele kaitsev raamistik, mis oleks mittediskrimineeriv, läbipaistev ja proportsionaalne ning millega austatakse samas tööturgude mitmekesisust ja töösuhteid.⁸

35. Eeltoodust tuleneb, et renditöötajate kaitse tagamiseks ja nende tööolude kvaliteedi parandamiseks kehtestab direktiiv 2008/104 võrdse kohtlemise põhimõtte, mida kohaldatakse renditöötajate ja kasutajaettevõtja poolt otse tööle võetud töötajate töötasu suhtes. Samas on direktiivi 2008/104 põhjendustes 16 ja 17 ette nähtud, et liikmesriigid võivad lubada tööturu osapooltel määratleda töö- ja töölevõtmistingimused, mis kalduvad sellest põhimõttest kõrvale. Kui direktiivi 2008/104 artikkel 9 näeb sellega seoses ette, et tööturu osapooled võivad sõlmida kollektiivlepinguid, mis sisaldavad renditöötajatele soodsamaid tingimusi,⁹ siis direktiivi 2008/104 artikli 5 lõige 3 lubab ka kollektiivlepinguid, mis kalduvad kõrvale võrdse kohtlemise põhimõttest, tingimusel et kõik sellised lepingud arvestavad renditöötajate üldist kaitset.

36. Mõiste „renditöötajate üldine kaitse“ direktiivi 2008/104 artikli 5 lõikes 3 hõlmab seega võimalust kalduda kõrvale võrdse kohtlemise üldpõhimõttest. Sedalaadi sätteid tuleb tõlgendada kitsalt.¹⁰

37. Eeltoodut arvestades tuleb esimest küsimust minu arvates mõista nii, et sellega soovitakse teada, millistel tingimustel võivad tööturu osapooled direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 3 alusel kollektiivlepinguga kõrvale kalduda võrdse kohtlemise põhimõttest renditöötajate kahjuks, arvestades samas nende üldist kaitset.

⁶ 18. detsembri 2008. aasta kohtuotsus Ruben Andersen (C-306/07, EU:C:2008:743, punkt 40) ja 17. märtsi 2022. aasta kohtuotsus Daimler (C-232/20, EU:C:2022:196, punkt 29 ning seal viidatud kohtupraktika).

⁷ Direktiivi 2008/104 artikli 3 lõike 1 punkti f alapunkt ii.

⁸ 14. oktoobri 2020. aasta kohtuotsus KG (järjestikused lähetused renditöö raames) (C-681/18, EU:C:2020:823, punkt 40).

⁹ Vt selle kohta 14. oktoobri 2020. aasta kohtuotsus KG (järjestikused lähetused renditöö raames) (C-681/18, EU:C:2020:823, punkt 41) ja 17. märtsi 2022. aasta kohtuotsus Daimler (C-232/20, EU:C:2022:196, punktid 33 ning 106).

¹⁰ Vt analoogia alusel 9. septembri 2003. aasta kohtuotsus Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, punkt 89); 21. oktoobri 2010. aasta kohtuotsus Accardo jt (C-227/09, EU:C:2010:624, punkt 58) ning 13. septembri 2011. aasta kohtuotsus Prigge jt (C-447/09, EU:C:2011:573, punktid 56 ning 72). Vt ka kohtujurist Pitruzzella ettepanek kohtuasjas Luso Temp (C-426/20, EU:C:2021:995, punkt 62).

38. Komisjon lisas oma kirjalikele märkustele eksperdirühma 2011. aasta augusti aruande direktiivi 2008/104 ülevõtmise kohta.¹¹ Selles aruandes on märgitud, et kui tööturu osapooled kalduvad direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 3 alusel sõlmitud kollektiivlepinguga kõrvale võrdse kohtlemise põhimõttest renditöötajate kahjuks, ei saa see kollektiivleping piirduda madalama palgamäära kehtestamisega, vaid peab selle madalama palgamäära tasakaalustama muude renditöötajatele soodsate sätetega.¹² Sellise tasakaalu saavutamise nõude eesmärk on tagada „renditöötajate üldine kaitse“. Direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 3 tõlgendus, mille kohaselt võivad tööturu osapooled võrdse kohtlemise põhimõttest kõrvale kalduda, pakkumata asjaomastele renditöötajatele asjakohaseid tasakaalustavaid soodustusi, võib jätta selle põhimõtte ilma praktilisest mõjust.¹³ Samuti kahjustaks see miinimumnõuded sätestava direktiivi 2008/104 artikli 9 kasulikkude mõju.¹⁴

39. Sellest järeldub, et kõiki võimalikke kõrvalekaldeid, mida kollektiivlepingutega võrdse kohtlemise põhimõttest tehakse ning mis kahjustavad renditöötajate peamisi töö- ja töölevõtmistingimusi, tuleb tasakaalustada eeliste andmisega muude direktiivi 2008/104 artikli 3 lõike 1 punktis f määratletud peamiste töö- ja töölevõtmistingimuste osas. Sellega seoses võib märkida, et töötasu on selline põhimõttelise tähtsusega töötingimus, et iga kõrvalekallet võrdse kohtlemise põhimõttest tuleb põhjendada kõige rangemaid standardeid järgides. Lisaks ei saa kõrvalekaldeid peamistest töö- ja töölevõtmistingimustest tasakaalustada kõrvaliste eelistega. Näiteks ei saa kõrvalekaldumist võrdse kohtlemise põhimõttest seoses töötasuga õigusjärgselt kompenseerida äriühingu kauba kinkimisega.

40. Lisaks peavad peamisi töö- ja töölevõtmistingimusi kahjustavad kõrvalekalded võrdse kohtlemise põhimõttest olema direktiivi 2008/104 põhjenduses 12 tunnustatud proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt vastavuses võimalike tasakaalustavate eelistega.¹⁵ Näiteks ei saa 50% väiksemat aastatasu määra kompenseerida täiendava põhipuhkuse päeva andmisega. Kuigi töötasu ja puhkused on peamised töötingimused, näib selline palga suhtes tehtud erand olevat ebaproportsionaalne tasakaalustava eelise väärtusega võrreldes.

41. Eeltoodut arvestades võib tööturu osapooltel praktikas olla raske tugineda direktiivi 2008/104 artikli 5 lõikega 3 lubatud eranditele. Märgin lihtsalt, et selline tulemus on loogiline tagajärg, mis tuleneb asjaolust, et õigusaktiga on kehtestatud laiaulatuslik võrdse kohtlemise põhimõte, millest saab paratamatult olla vaid piiratud arv erandeid.

42. Seetõttu teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata esimesele küsimusele, et direktiivi 2008/104 artikli 5 lõiget 3 tuleb tõlgendada nii, et tööturu osapooled võivad kollektiivlepinguga töötasu osas kõrvale kalduda võrdse kohtlemise põhimõttest renditöötajate kahjuks, tingimusel et sellistes kollektiivlepingutes nähakse ette proportsionaalsed tasakaalustavad soodustused renditöötajate peamiste töö- ja töölevõtmistingimuste suhtes eesmärgiga arvestada nende töötajate üldist kaitset.

¹¹ Avaldatud komisjoni veebisaidil <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6998&langId=en>.

¹² *Ibid.*, lk 24.

¹³ Vastavalt komisjoni 21. märtsi 2014. aasta aruandele Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele renditööd käsitleva direktiivi 2008/104/EÜ kohaldamise kohta (COM(2014) 176 (final), lk 19) võis teatavate võrdse kohtlemise põhimõttest tehtavate erandite kasutamise ulatus viia olukorrani, kus direktiivi 2008/104 kohaldamine ei ole tegelikult aidanudki parandada renditöötajate kaitset.

¹⁴ Vt selle kohta 14. oktoobri 2020. aasta kohtuotsus KG (järjestikused lähetusel renditöö raames) (C-681/18, EU:C:2020:823, punkt 41) ja 17. märtsi 2022. aasta kohtuotsus Daimler (C-232/20, EU:C:2022:196, punkt 33).

¹⁵ Vt selle kohta 13. septembri 2011. aasta kohtuotsus Prigge jt (C-447/09, EU:C:2011:573, punktid 70 ning 72).

C. Teine küsimus

43. Teise küsimuse esimese osaga soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas direktiivi 2008/104 artikli 5 lõiget 3 tuleb tõlgendada nii, et renditöötajate üldise kaitsega arvestamist tuleb hinnata kollektiivlepingu suhtes abstraktselt või konkreetsetes võrdluses kasutajaettevõtjate poolt otse tööle võetud võrreldavate töötajate suhtes kohaldatavate peamiste töö- ja töölevõtmistingimustega. Teise küsimuse teise osaga soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas direktiivi 2008/104 artikli 5 lõiget 3 tuleb tõlgendada nii, et see lubab liikmesriikidel anda tööturu osapooltele võimaluse sõlmida kollektiivlepinguid, mis käsitlevad rendiagentuuriga tähtajalises töösuhtes olevaid renditöötajaid.

44. Teise küsimuse esimese osa kohta väidab CM, keda toetab komisjon, et renditöötajate üldise kaitsega arvestamist tuleb hinnata, võrreldes nimetatud töötajate töö- ja töölevõtmistingimusi kasutajaettevõtja poolt otse tööle võetud võrreldavate töötajate töötingimustega.

45. TimePartner, keda toetab Saksamaa valitsus, leiab, et renditöötajate üldist kaitset tuleks hinnata asjaomase kollektiivlepingu tingimuste üldise analüüsi alusel.

46. Direktiivi 2008/104 artikli 5 lõikes 1 on sätestatud, et põhimõtteliselt peavad renditöötajate peamised töö- ja töölevõtmistingimused nende lähetuse ajal kasutajaettevõtjasse olema „vähemalt sellised, mida oleks kohaldatud siis, kui nimetatud ettevõtte oleks need töötajad otse samale töökohale tööle võtnud“. Siin sätestatud võrdse kohtlemise põhimõte väljendab liidu seadusandja tahet lähendada renditöötajate tingimusi „tavalisi“ töösuhteid reguleerivatele tingimustele.¹⁶

47. Sellega seoses näeb direktiivi 2008/104 artikli 5 lõige 3 ette, et kui tööturu osapooled sõlmivad kollektiivlepinguid, millega kehtestatakse töö- ja töölevõtmistingimused, mis „erine[vad] lõikes 1 osutatutest“, peavad nad arvestama renditöötajate üldist kaitset.

48. Direktiivi 2008/104 artikli 5 lõigete 1 ja 3 sõnastusest, eesmärgist ning kontekstist tuleneb, et renditöötajatel on õigus samadele peamistele töö- ja töölevõtmistingimustele, mis kehtiksid siis, kui kasutajaettevõtja nad otse tööle võtaks. See nõuab, et renditöötaja suhtes kollektiivlepingu alusel kohaldatavaid tingimusi, sealhulgas töötasu, võrreldaks kasutajaettevõtjas kohaldatavate tingimustega.¹⁷ Võrdlemisel tuleb lähtuda mõlemale töötajate kategooriale kohaldatavatest töö- ja töölevõtmistingimustest. Kui tööturu osapooled kasutavad vastavalt direktiivi 2008/104 artikli 5 lõikele 3 riigisisese õigusega antud võimalust kalduda kõrvale kasutajaettevõtja töötajate suhtes kohaldatavatest tingimustest, peab see kollektiivleping andma neile renditöötajatele muid tasakaalustavaid soodustusi, mis ei ole kasutajaettevõtja poolt otse tööle võetud töötajatele kättesaadavad, arvestades sellega renditöötajate üldist kaitset.

49. Teise küsimuse teise osa kohta väidab CM, et direktiivi 2008/104 artikli 5 lõige 3 ei luba kollektiivlepinguid, mis kalduvad rendiagentuuriga tähtajalises töösuhtes olevate renditöötajate töötasu osas kõrvale võrdse kohtlemise põhimõttest. CM väidab, et seoses töötasuga võib võrdse kohtlemise põhimõttest kõrvale kalduda üksnes direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 2 alusel, mis nõuab tähtajatu töölepingu olemasolu rendiagentuuriga.

¹⁶ Vt selle kohta 14. oktoobri 2020. aasta kohtuotsus KG (järjestikused lähetused renditöö raames) (C-681/18, EU:C:2020:823, punktid 51 ja 52).

¹⁷ Vt analoogia alusel 12. mai 2022. aasta kohtuotsus Luso Temp (C-426/20, EU:C:2022:373, punkt 50).

50. TimePartner, keda toetavad Saksamaa valitsus ja komisjon, väidab, et direktiivi 2008/104 artikli 5 lõige 3 lubab liikmesriikidel anda tööturu osapooltele võimaluse sõlmida renditöötajaid käsitlevaid kollektiivlepinguid, olenemata sellest, kas neil on rendiagentuuriga tähtajaline või tähtajatu leping.

51. Mul on teise küsimuse teise osa kohta kolm tähelepanekut.

52. Esiteks, erinevalt direktiivi 2008/104 artikli 5 lõikest 2 ei täpsusta artikli 5 lõige 3, et võimalus teha erandeid võrdse kohtlemise põhimõttest on piiratud renditöötajatega, kellel on rendiagentuuriga tähtajatu tööleping.

53. Teiseks, kui direktiivi 2008/104 artikli 5 lõige 2 lubab liikmesriikidel näha ette teatavad erandid võrdse kohtlemise põhimõttest, siis selle direktiivi artikli 5 lõige 3 annab liikmesriikidele loa lubada tööturu osapooltel sõlmida kollektiivlepinguid, mis sisaldavad sellest põhimõttest lahknevaid sätteid.

54. Kolmandaks näib direktiivi 2008/104 artikli 5 lõige 2 põhinevat eeldusel, et võrdse kohtlemise põhimõttest töötasu osas tehtavad erandid võivad olla põhjendatud renditöötajate puhul, kellel on rendiagentuuriga tähtajatu leping, kuivõrd neile makstakse töötasu lähetuste vahelisel ajal. Seevastu nõuab direktiivi 2008/104 artikli 5 lõige 3, et kollektiivlepingutes arvestataks renditöötajate üldist kaitset. Nagu on selgitatud käesoleva ettepaneku punktides 38–40, tuleb sellistes kollektiivlepingutes renditöötajatele ette näha tasakaalustavad eelised, et hüvitada neile võrdse kohtlemise põhimõttest tehtavate erandite tõttu tekkinud halvemus. Direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 3 loogikat, mis erineb selle direktiivi artikli 5 lõike 2 loogikast, saab kohaldada töötajate suhtes sõltumata nende töölepingu laadist rendiagentuuriga. Seetõttu ei ole mingit põhjust jätta direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 3 kohaldamisalast välja töötajad, kellel on rendiagentuuriga tähtajaline leping.

55. Esitatud põhjendustest lähtudes teen Euroopa Kohtule ettepaneku tõlgendada eelotsusetaotluse esitanud kohtu teisele küsimusele vastuseks direktiivi 2008/104 artikli 5 lõiget 3 nii, et:

- renditöötajate üldise kaitse hindamiseks tuleb võrrelda renditöötajate peamisi töö- ja töölevõtmistingimusi nendega, mida kohaldatakse kasutajaettevõtja poolt otse tööle võetud võrreldavate töötajate suhtes;
- liikmesriigid võivad anda tööturu osapooltele võimaluse sõlmida kollektiivlepinguid, mis kalduvad kõrvale võrdse kohtlemise põhimõttest seoses renditöötajatega, kellel on rendiagentuuriga tähtajaline tööleping.

D. Kolmas ja neljas küsimus

56. Kolmas ja neljas küsimus puudutavad mõlemad liikmesriikide kohustust võtta riigisisesse õigusesse üle direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 3 nõuded, kui nad kasutavad võimalust lubada tööturu osapooltel sõlmida renditöötajate suhtes kollektiivlepinguid, mis kalduvad kõrvale selle direktiivi artikli 5 lõikes 1 sätestatud võrdse kohtlemise põhimõttest. Kuna vastus neljandale küsimusele sõltub vastusest kolmandale küsimusele, teen ettepaneku käsitleda neid kahte küsimust koos.

57. Eelotsusetaotluse esitanud kohus küsib, kas juhul, kui liikmesriik kasutab direktiivi 2008/104 artikli 5 lõikes 3 ette nähtud võimalust, tuleb riigisisestes õigusnormides sätestada üksikasjalikud kriteeriumid või tingimused, millele nende alusel sõlmitud kollektiivlepingud peavad vastama, et arvestada renditöötajate üldist kaitset. Kui vastus sellele küsimusele on jaatav, palub Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) juhiseid, mis võimaldaksid tal hinnata, kas tööjõu vahendamise seadus tagab renditöötajatele piisava üldise kaitse. Eelotsusetaotluse esitanud kohus küsib eelkõige, kas direktiivi 2008/104 artikli 5 lõiget 3 tuleb tõlgendada nii, et renditöötajate üldine kaitse on tagatud riigisiseste õigusnormidega, milles on ette nähtud järgmine: renditöötajate miinimumtöötasu; ühte ja samasse kasutajaettevõtjasse lähetuse maksimaalne kestus; töötasu osas võrdse kohtlemise põhimõttest tehtava erandi tähtaeg; kollektiivlepingute kohaldamata jätmise renditöötajate suhtes, kes on töötanud vahetult kasutajaettevõtjas või samasse kontserni kuuluvas ettevõtjas lähetusele eelnenud kuue kuu jooksul; kohustus võimaldada renditöötajatele juurdepääs võimalustele või teenustele (lastehoid, toitlustamine, transport), mida pakutakse kasutajaettevõtjaga vahetus töösuhtes olevatele töötajatele, ning nõue, et lähetus peab olema „ajutine“ ilma täiendavate täpsustusteta.

58. CMi väitel nõuab direktiivi 2008/104 artikli 5 lõige 3, et riigisisestes õigusnormides oleks sätestatud üksikasjalikud kriteeriumid või tingimused, millele kollektiivlepingud peavad vastama, et arvestada renditöötajate üldist kaitset. Ta väidab, et eelotsusetaotluses kirjeldatud riigisisese õigusnormid ei vasta nendele nõuetele.

59. Seevastu TimePartner, keda toetab Saksamaa valitsus, leiab, et direktiivi 2008/104 artikli 5 lõige 3 ei kohusta liikmesriike kehtestama konkreetseid kriteeriume või tingimusi, millele kollektiivlepingud peavad vastama, et arvestada renditöötajate üldist kaitset. TimePartner on seisukohal, et liikmesriigid võivad jätta kooskõlas tööturu osapoolte autonoomiaga tööturu osapooltele kollektiivlepingute sõlmimiseks kaalutlusruumi.

60. Saksamaa valitsus väidab, et direktiivi 2008/104 artikli 5 lõikes 3 tunnustatakse kaudselt eeldust, et kollektiivset läbirääkimisjõudu omavate tööturu osapoolte sõlmitud kollektiivlepingud on õiglased. Saksamaa valitsus väidab samuti, et direktiivi 2008/104 artikli 5 lõige 3 nõuab, et tööturu osapoolte sõlmitud kollektiivlepingud peavad arvestama renditöötajate üldist kaitset. Igal juhul tagavad eelotsusetaotluses esitatud Saksa õigusnormid renditöötajate üldise kaitse.

61. Komisjon leiab, et andes tööturu osapooltele direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 3 alusel võimaluse sõlmida kollektiivlepinguid, mis kalduvad kõrvale võrdse kohtlemise põhimõttest, peavad liikmesriigid üle võtma nõude, mille kohaselt tuleb sellistes kollektiivlepingutes arvestada renditöötajate üldist kaitset. Komisjon märgib, et kuna Saksa õigusnormid ei nõua, et kõrvalekaldeid võrdse kohtlemise põhimõttest kompenseeritaks renditöötajatele antavate muude eelistega, peab eelotsusetaotluse esitanud kohus kontrollima, kas renditöötajate üldist kaitset on võimalik tagada, tõlgendades riigisisest õigust kooskõlas liidu õigusega.

62. ELTL 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. Kuigi on tõsi, et see säte jätab liikmesriikide valida, kuidas ja milliste vahenditega tagada direktiivi rakendamine, ei vähenda see vabadus siiski iga adressaatriigi kohustust võtta oma riigisisese õiguskorra raames kõik vajalikud meetmed, et tagada vastavalt direktiivi eesmärgile direktiivi täielik õigusmõju.¹⁸

¹⁸ 10. aprilli 1984. aasta kohtuotsus von Colson ja Kamann (14/83, EU:C:1984:153, punkt 15) ning 17. märtsi 2022. aasta kohtuotsus Daimler (C-232/20, EU:C:2022:196, punkt 94).

63. Euroopa Kohtu praktika kohaselt on lubatav, et liikmesriigid jätavad vastavas valdkonnas direktiivi sotsiaal-poliitiliste eesmärkide saavutamise eelkõige tööturu osapoolte hooleks.¹⁹ See pädevus ei vabasta liikmesriike kohustusest tagada asjakohaste õigus- ja haldusnormide vastuvõtmisega, et nimetatud direktiiviga antud kaitse laieneks täiel määral kõikidele renditöötajatele.²⁰

64. Euroopa Kohtu praktika kohaselt erinevad kollektiivlepinguga võetud meetmed oma olemuselt meetmetest, mille liikmesriigid on ühepoolset seaduste või määrustega võtnud, selles osas, et tööturu osapooled, kes teostavad harta artiklis 28 tunnustatud kollektiivlääbirääkimiste põhiõigust, on eeldatavalt kandnud hoolt oma konkreetsete huvide tasakaalustamise eest.²¹

65. Olukordades, kus harta artiklis 28 kuulutatud kollektiivlääbirääkimiste õigust reguleeritakse liidu õiguse sätetega, tuleb seda teostada kooskõlas liidu õigusega.²² Seega, kui riigisisised õigusnormid lubavad pidada direktiiviga hõlmatud valdkonnas kollektiivlepingu üle läbirääkimisi, peab sellest tulenev kollektiivleping olema kooskõlas liidu õigusega üldiselt ja konkreetset selle direktiiviga.²³ Sellest järeldub, et direktiivi 2008/104 kohaldamisalasse kuuluvaid kollektiivlepinguid sõlmides peavad tööturu osapooled tegutsema kooskõlas selle direktiiviga.²⁴

66. Kui liikmesriigid annavad tööturu osapooltele võimaluse sõlmida kollektiivlepinguid, mis võivad võrdse kohtlemise põhimõttest kõrvale kalduda, kohustab direktiivi 2008/104 artikli 5 lõige 3 esimesena nimetatuid tagama, et viimased arvestaksid renditöötajate üldist kaitset. Sellest järeldub, et kuigi mõiste „renditöötajate üldine kaitse“ tuleb riigisisesse õigusesse üle võtta, ei pea liikmesriigid selle kohustuse tõttu tingimata võtma vastu üksikasjalikke sätteid, millega kehtestatakse kriteeriumid või tingimused, mida taolised kollektiivlepingud peavad järgima. Seda lähenemisviisi toetab nii ELTL artikli 288 kolmas lõik kui ka Euroopa Kohtu praktika.²⁵

67. Eelotsusetaotluse esitanud kohus peab seega tõlgendama riigisisest õigust ning eelkõige tööjõu vahendamise seadust direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 3 sõnastust ja eesmärki arvestades, et saavutada selle sätte eesmärgiga kooskõlas olev tulemus,²⁶ milleks on renditöötajate üldise

¹⁹ 18. detsembri 2008. aasta kohtuotsus Ruben Andersen (C-306/07, EU:C:2008:743, punkt 25); 11. veebruari 2010. aasta kohtuotsus Ingeniørforeningen i Danmark (C-405/08, EU:C:2010:69, punkt 39) ja 17. märtsi 2022. aasta kohtuotsus Daimler (C-232/20, EU:C:2022:196, punkt 108).

²⁰ 11. veebruari 2010. aasta kohtuotsus Ingeniørforeningen i Danmark (C-405/08, EU:C:2010:69, punkt 40) ja 17. märtsi 2022. aasta kohtuotsus Daimler (C-232/20, EU:C:2022:196, punkt 109). Vt ka direktiivi 2008/104 artikkel 11, milles on sätestatud, et liikmesriigid „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“.

²¹ 19. septembri 2018. aasta kohtuotsus Bedi (C-312/17, EU:C:2018:734, punkt 68).

²² Vt selle kohta 8. septembri 2011. aasta kohtuotsus Hennigs ja Mai (C-297/10 ja C-298/10, EU:C:2011:560, punkt 67); 13. septembri 2011. aasta kohtuotsus Prigge jt (C-447/09, EU:C:2011:573, punkt 47); 28. juuni 2012. aasta kohtuotsus Erny (C-172/11, EU:C:2012:399, punkt 50) ning 19. septembri 2018. aasta kohtuotsus Bedi (C-312/17, EU:C:2018:734, punkt 69).

²³ 13. septembri 2011. aasta kohtuotsus Prigge jt (C-447/09, EU:C:2011:573, punkt 46).

²⁴ Vt selle kohta 13. septembri 2011. aasta kohtuotsus Prigge jt (C-447/09, EU:C:2011:573, punkt 48); 12. detsembri 2013. aasta kohtuotsus Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, punkt 27) ja 19. septembri 2018. aasta kohtuotsus Bedi (C-312/17, EU:C:2018:734, punkt 70). Vt ka direktiivi 2008/104 põhjendus 19, milles on märgitud, et kuigi see direktiiv ei mõjuta tööturu osapoolte sõltumatust, tuleb kollektiivlepingute üle läbirääkimiste pidamise ja nende sõlmimise õigust kasutada, „järgides samal ajal kehtivat [liidu] õigust“.

²⁵ Vt analoogia alusel 17. märtsi 2022. aasta kohtuotsus Daimler (C-232/20, EU:C:2022:196, punktid 55–57), milles Euroopa Kohus otsustas, et kuigi lähetus peab oma olemuselt olema ajutine, ei ole liikmesriigid kohustatud kehtestama õigusaktides direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 5 alusel renditöötajate kasutajaettevõtjatesse lähetamise maksimaalset kestust. Riigisisised kohtud võivad sellise maksimaalse kestuse ette näha, kui puuduvad sellekohased riigisisised õigusaktid. Vt ka 18. detsembri 2008. aasta kohtuotsus Ruben Andersen (C-306/07, EU:C:2008:743, punktid 52–54).

²⁶ Vt selle kohta 14. oktoobri 2020. aasta kohtuotsus KG (järjestikused lähetused renditöö raames) (C-681/18, EU:C:2020:823, punkt 65) ja 17. märtsi 2022. aasta kohtuotsus Daimler (C-232/20, EU:C:2022:196, punkt 76).

kaitse arvestamine. Sellisel tõlgendamisel tuleb aga järgida riigisisese õiguse kooskõlalise tõlgendamise tunnustatud piire, eelkõige seda, et riigisisest õigust ei tõlgendataks *contra legem*.²⁷

68. Eelotsusetaotluse kohaselt sisaldavad kohaldatavad Saksa õigusnormid sätteid, mida on kirjeldatud käesoleva ettepaneku punktis 57 ja mis piiravad tööturu osapoolte võimalust kalduda kõrvale võrdse kohtlemise põhimõttest. Kuigi selle kontrollimine on eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne ja isegi kui need sätted ei kohustagi tööturu osapooli sõnaselgelt tagama, et kõik kõrvalekalded kompenseeritakse renditöötajatele antavate muude eelistega, ei näi tööjõu vahendamise seadus esmapilgul takistavat selliste kollektiivlepingute sõlmimist, milles oleks võimalik ette näha sobiv tasakaal.

69. Seetõttu teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata kolmandale ja neljandale küsimusele, et direktiivi 2008/104 artikli 5 lõiget 3 tuleb tõlgendada nii, et kui liikmesriik annab tööturu osapooltele võimaluse sõlmida kollektiivlepinguid, mis sisaldavad renditöötajate töö- ja töölevõtmistingimusi käsitlevaid sätteid, mis kalduvad kõrvale võrdse kohtlemise põhimõttest, ei pea riigisisestes õigusnormides ette nägema üksikasjalikke tingimusi ja kriteeriume, mida tööturu osapooled peavad järgima, tingimusel et on tagatud renditöötajate üldise kaitse arvestamine.

E. Viies küsimus

70. Viienda küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas tööturu osapoolte sõlmitud kollektiivlepingud võivad olla allutatud liikmesriigi kohtute kohtulikule kontrollile, ja kui see on nii, siis millises ulatuses võivad nimetatud kohtud seda pädevust teostada tagamaks, et kõnealused kollektiivlepingud arvestavad direktiivi 2008/104 artikli 5 lõikes 3 ette nähtud renditöötajate üldist kaitset.

71. CM leiab, et sellele küsimusele tuleb vastata jaatavalt.

72. TimePartner ja Saksamaa valitsus märgivad, et Saksa õiguse kohaselt kehtib kollektiivlepingute suhtes õigluse presumptsioon, mille tõttu kohaldatakse nende suhtes piiratud kohtulikku kontrolli. Seda lähenemisviisi toetavad direktiivi 2008/104 põhjendus 19 ja harta artikkel 28.

73. Komisjon väidab, et tõlgendades riigisisest õigust kooskõlas liidu õigusega, võib eelotsusetaotluse esitanud kohus jõuda järeldusele, et tööjõu vahendamise seadus nõuab, et kollektiivlepingutes arvestataks renditöötajate üldist kaitset. Sellisel juhul on eelotsusetaotluse esitanud kohus pädev kontrollima, kas kollektiivleping vastab sellele nõudele.

74. Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt on tööturu osapooltel sotsiaal- ja tööhõivepoliitika valdkonnas teatava eesmärgi valimisel ning selle saavutamiseks vajalike meetmete võtmisel ulatuslik kaalutusõigus.²⁸ Siiski, nagu on märgitud käesoleva ettepaneku punktis 65, tuleb juhul,

²⁷ Vt selle kohta 14. oktoobri 2020. aasta kohtuotsus KG (järjestikused lähetused renditöö raames) (C-681/18, EU:C:2020:823, punkt 66) ja 17. märtsi 2022. aasta kohtuotsus Daimler (C-232/20, EU:C:2022:196, punkt 77).

²⁸ Vt 8. septembri 2011. aasta kohtuotsus Hennigs ja Mai (C-297/10 ja C-298/10, EU:C:2011:560, punkt 65 ning seal viidatud kohtupraktika).

kui harta artiklis 28 kuulutatud kollektiivläbirääkimiste õiguse kasutamist reguleerib liidu õigus, seda teostada kooskõlas nende sätetega.²⁹ Järelikult, kui tööturu osapooled võtavad meetmeid, mis kuuluvad direktiivi 2008/104 kohaldamisalasse, peavad nad arvestama selle direktiivi sätteid.

75. Euroopa Kohus on mitmel juhul leidnud, et kollektiivlepingus sisalduv klausel on vastuolus liidu direktiivide sätetega.³⁰ Kohtupraktika kohaselt oleks liidu õiguse olemusega vastuolus, kui nimetatud õiguse kohaldamiseks pädev kohus ei saaks sellekohase vajaduse korral võtta kõiki vajalikke meetmeid, et jätta kohaldamata kollektiivlepingu sätteid, mis võivad takistada liidu õiguse täielikku toimet.³¹

76. Nagu nähtub käesoleva ettepaneku punktides 66–68, peavad liikmesriigid direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 3 kohaselt juhul, kui nad annavad tööturu osapooltele võimaluse sõlmida kollektiivlepinguid, mis kalduvad kõrvale võrdse kohtlemise põhimõttest, nõudma, et viimased arvestaksid renditöötajate üldist kaitset.

77. Tööjõu vahendamise seadusega on Saksa õigusesse üle võetud direktiivi 2008/104 artikli 5 lõikes 1 sätestatud võrdse kohtlemise põhimõte. Kuna õiguspärased kõrvalekalded sellest põhimõttest on valikulised, ei kohusta liidu õigus liikmesriike neid oma riigisisese õigusesse üle võtma.³² Lisaks, kui liidu õigus annab liikmesriikidele võimaluse kehtestada erandeid teatava direktiivi sätetest, peavad viimased kasutama oma diskretsiooniõigust, arvestades liidu õiguse üldpõhimõtteid, mis hõlmab ka olukordi, kus need erandid kehtestatakse kollektiivlepingutega.³³

78. Neid kaalutlusi arvestades peab eelotsusetaotluse esitanud kohus ELTL artiklist 288 tulenevate kohustuste täitmiseks tegema kõik, mis on tema pädevuses vastavalt riigisisese õiguse kooskõlalise tõlgendamise põhimõttele, et tagada direktiivi 2008/104 täielik toime, arvestades seejuures siiski, et nimetatud põhimõte ei saa olla aluseks riigisisese õiguse *contra legem* tõlgendamisele.³⁴

79. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu kohustus hõlmab selle kontrollimist, kas kollektiivlepingud, millega kalduetakse kõrvale võrdse kohtlemise põhimõttest, tagavad renditöötajate üldise kaitse, andes sellistele töötajatele teatavaid eeliseid, et hüvitada õiguspäraselt võimalikud kõrvalekalded kõnealusest põhimõttest. Kuigi tööturu osapooltel on ulatuslik kaalutlusruum taoliste erandite ja renditöötajatele vastukaaluks antud eeliste tasakaalustamisel, peab eelotsusetaotluse esitanud kohtul olema võimalik hinnata, kas tööturu osapooled on tegelikult selle tasakaalu saavutanud. Vaatamata nõudele austada tööturu osapooltele antud kaalutlusruumi ei saa siiski eeldada, et kollektiivlepingud on liidu õigusega kooskõlas.

²⁹ Euroopa Kohus on otsustanud, et asjaolu, et liidu õigusega võib olla vastuolus kollektiivlepingus sisalduv tingimus, ei ole iseenesest vastuolus harta artiklis 28 tunnustatud õigusega pidada läbirääkimisi kollektiivlepingute üle ja neid sõlmida (8. septembri 2011. aasta kohtuotsus Hennigs ja Mai, C-297/10 ja C-298/10, EU:C:2011:560, punkt 78).

³⁰ 8. septembri 2011. aasta kohtuotsus Hennigs ja Mai (C-297/10 ja C-298/10, EU:C:2011:560, punkt 78); 13. septembri 2011. aasta kohtuotsus Prigge jt (C-447/09, EU:C:2011:573, punkt 83); 12. detsembri 2013. aasta kohtuotsus Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, punkt 47); 19. septembri 2018. aasta kohtuotsus Bedi (C-312/17, EU:C:2018:734, punkt 79) ja 13. jaanuari 2022. aasta kohtuotsus Koch Personaldienstleistungen (C-514/20, EU:C:2022:19, punkt 46).

³¹ 7. veebruari 1991. aasta kohtuotsus Nimz (C-184/89, EU:C:1991:50, punkt 20).

³² 21. oktoobri 2010. aasta kohtuotsus Accardo jt (C-227/09, EU:C:2010:624, punkt 51).

³³ Vt selle kohta 21. oktoobri 2010. aasta kohtuotsus Accardo jt (C-227/09, EU:C:2010:624, punkt 55).

³⁴ Vt selle kohta 14. oktoobri 2020. aasta kohtuotsus KG (järjestikused lähetused renditöö raames) (C-681/18, EU:C:2020:823, punktid 65 ja 66).

80. Lõpuks märgiksin, et vastupidi sellele, mida näib arvavat eelotsusetaotluse esitanud kohus, tuleb viiendale küsimusele vastata sõltumata kolmandale küsimusele antavast vastusest, kuna käesoleva ettepaneku punktides 74–79 esitatud põhjustel on liikmesriigi kohtute ülesanne tagada kollektiivlepingute kooskõla liidu õigusega ja eelkõige direktiiviga 2008/104.

81. Seetõttu teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata eelotsusetaotluse esitanud kohtu viiendale küsimusele, et liikmesriigi kohtud võivad teostada tööturu osapoolte sõlmitud kollektiivlepingute üle kohtulikku kontrolli tagamaks, et nendes kollektiivlepingutes arvestatakse direktiivi 2008/104 artikli 5 lõikes 3 ette nähtud renditöötajate üldist kaitset.

V. Ettepanek

82. Teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) eelotsuse küsimustele järgmiselt:

1. Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19. novembri 2008. aasta direktiivi 2008/104/EÜ renditöö kohta artikli 5 lõiget 3 tuleb tõlgendada nii, et tööturu osapooled võivad kollektiivlepinguga töötasu osas kõrvale kalduda võrdse kohtlemise põhimõttest renditöötajate kahjuks, tingimusel et sellistes kollektiivlepingutes nähakse ette proportsionaalsed tasakaalustavad soodustused renditöötajate peamiste töö- ja töölevõtmistingimuste suhtes eesmärgiga arvestada nende töötajate üldist kaitset.
2. Direktiivi 2008/104 artikli 5 lõiget 3 tuleb tõlgendada nii, et:
 - renditöötajate üldise kaitse hindamiseks tuleb võrrelda renditöötajate peamisi töö- ja töölevõtmistingimusi nendega, mida kohaldatakse kasutajaettevõtja poolt otse tööle võetud võrreldavate töötajate suhtes;
 - liikmesriigid võivad anda tööturu osapooltele võimaluse sõlmida kollektiivlepinguid, mis kalduvad kõrvale võrdse kohtlemise põhimõttest seoses renditöötajatega, kellel on rendiagentuuriga tähtajaline tööleping.
3. Direktiivi 2008/104 artikli 5 lõiget 3 tuleb tõlgendada nii, et kui liikmesriik annab tööturu osapooltele võimaluse sõlmida kollektiivlepinguid, mis sisaldavad renditöötajate töö- ja töölevõtmistingimusi käsitlevaid sätteid, mis kalduvad kõrvale võrdse kohtlemise põhimõttest, ei pea riigisisestes õigusnormides ette nägema üksikasjalikke tingimusi ja kriteeriume, mida tööturu osapooled peavad järgima, tingimusel et on tagatud renditöötajate üldise kaitse arvestamine.
4. Liikmesriigi kohtud võivad teostada tööturu osapoolte sõlmitud kollektiivlepingute üle kohtulikku kontrolli tagamaks, et nendes kollektiivlepingutes arvestatakse direktiivi 2008/104 artikli 5 lõikes 3 ette nähtud renditöötajate üldist kaitset.