



Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (teine koda)

15. detsember 2022*

Eelotsusetaotlus – Tööhõive ja sotsiaalpoliitika – Renditöö – Direktiiv 2008/104/EÜ – Artikkel 5 – Võrdse kohtlemise põhimõte – Vajadus tagada sellest põhimõttest erandi tegemise korral renditöötajate üldine kaitse – Kollektiivleping, mis näeb otse kasutajaettevõtja poolt tööle võetud töötajatega võrreldes ette madalama töötasu – Tõhus kohtulik kaitse – Kohtulik kontroll

Kohtuasjas C-311/21,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) 16. detsembri 2020. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 18. mail 2021, menetluses

CM

versus

TimePartner Personalmanagement GmbH,

EUROOPA KOHUS (teine koda),

koosseisus: koja president A. Prechal, kohtunikud M. L. Arastey Sahún (ettekandja), F. Biltgen, N. Wahl ja J. Passer,

kohtujurist: A. M. Collins,

kohtusekretär: ametnik S. Beer,

arvestades kirjalikku menetlust ja 5. mai 2022. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

- CM, esindajad: *Prozessbevollmächtigte* R. Buschmann ja T. Heller,
- TimePartner Personalmanagement GmbH, esindajad: O. Bertram, M. Brüggemann ja A. Förster,
- Saksamaa valitsus, esindajad: J. Möller ja D. Klebs,

* Kohtumenetluse keel: saksa.

- Rootsi valitsus, esindajad: H. Eklinder, J. Lundberg, C. Meyer-Seitz, A. Runeskjöld, M. Salborn Hodgson, R. Shahsavan Eriksson, H. Shev ja O. Simonsson,
- Euroopa Komisjon, esindajad: B.-R. Killmann ja D. Recchia,

olles 14. juuli 2022. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,
on teinud järgmise

otsuse

- 1 Eelotsusetaotlus käsitleb Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19. novembri 2008. aasta direktiivi 2008/104/EÜ renditöö kohta (ELT 2008, L 327, lk 9) artikli 5 tõlgendamist.
- 2 Taotlus on esitatud CM-i ja TimePartner Personalmanagement GmbH (edaspidi „TimePartner“) vahelises kohtuvaidluses töötasu suuruse üle, mida TimePartner peab maksma CM-i tehtud renditöö eest kasutajaettevõtjas.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

- 3 Direktiivi 2008/104 põhjendustes 10–12, 16 ja 19 on märgitud:
 - „(10) Euroopa Liidus esineb märkimisväärseid erinevusi renditöö kasutamisel ning renditöötajate õigusliku olukorra, staatuse ja töötingimuste osas.
 - (11) Renditöö ei rahulda mitte üksnes ettevõtjate paindlikkusega seotud vajadusi, vaid rahuldab ka töötajate vajadust ühitada oma töö- ja eraelu. Seega aitab see kaasa töökohtade loomisele ning tööturul osalemisele ja tööturule integreerimisele.
 - (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.
- [...]
- (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.“

4 Selle direktiivi artikkel 2 „Eesmärk“ näeb ette:

„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.“

5 Nimetatud direktiivi artikli 3 lõike 1 punkt f näeb ette:

„Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

„peamised töö- ja töölevõtmistingimused“ – kehtivate õigus- või haldusnormide, kollektiivlepingute ja/või muude siduvate üldsätete kohaselt kasutajaettevõtjas kehtestatud töö- ja töölevõtmistingimused, mis käsitlevad järgmiseid aspekte:

i) tööaeg, ületunnitöö, vaheajad, puhkeaeg, öötöö, [puhkus] ja riigipühad;

ii) töötasu.“ [täpsustatud sõnastus]

6 Direktiivi 2008/104 artikkel 5 „Võrdse kohtlemise põhimõte“ sätestab:

„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.

2. Töötasu suhtes võivad liikmesriigid pärast tööturu osapooltega konsulteerimist näha ette erandi lõikes 1 kehtestatud põhimõttest, kui renditöötajad, kellel on alaline tööleping rendiagentuuriga, saavad jätkuvalt töötasu lähetustevahelisel ajal.

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.

4. Kui renditöötajatele on tagatud piisaval tasemel kaitse, võivad liikmesriigid, kelle õigusaktides ei ole sätestatud korda kollektiivlepingute üldiselt kohaldatavaks tunnistamiseks või mille õigusaktides või praktikas puudub toimiv süsteem nende sätete laiendamiseks teatava sektori või geograafilise piirkonna kõikide samalaadsete ettevõtjate suhtes, kehtestada pärast riigi tasandi tööturu osapooltega konsulteerimist ning nende poolt sõlmitud kokkuleppe alusel korraldusi

renditöötajate peamiste töö- ja töölevõtmistingimuste kohta, millega kaldutakse kõrvale lõikes 1 kehtestatud põhimõtetest. Sellised korraldused võivad sisaldada võrdse kohtlemise ooteaega.

Käesolevas lõikes osutatud korraldused on kooskõlas ühenduse õigusaktidega ning piisavalt täpsed ja kättesaadavad, et asjaomased sektorid ja ettevõtjad saaksid oma kohustused kindlaks teha ja neid täita. Eelkõige täpsustavad liikmesriigid artikli 3 lõiget 2 kohaldades, kas kutsealased sotsiaalkindlustussüsteemid, sealhulgas pensioniskeemid ja haigusraha maksmise või finantsosalusega skeemid, on hõlmatud lõikes 1 osutatud peamiste töö- ja töölevõtmistingimustega. Kõnealused korraldused ei piira riiklikul, piirkondlikul, kohalikul või sektori tasandil sõlmitud, töötajatele vähemalt sama soodsaid kokkuleppeid.

5. Liikmesriigid võtavad asjakohaseid meetmeid vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavadele, et vältida käesoleva artikli väärsti kohaldamist ning eelkõige vältida üksteisele järgnevaid lähetusi, mille eesmärk on kõrvale hoida käesoleva direktiivi sätete täitmisest. Liikmesriigid teavitavad sellistest meetmetest [Euroopa K]omisjoni.“

7 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.“

8 Kõnealuse direktiivi artikli 11 „Rakendamine“ lõige 1 sätestab:

„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.“

Saksa õigus

9 3. veebruari 1995. aasta tööjõu vahendamise seaduse (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz; *BGBI.* 1995 I, lk 158; edaspidi „AÜG“) kuni 31. märtsini 2017 kehtinud redaktsiooni § 9 punkt 2 oli sõnastatud järgmiselt:

„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 tunnitasust; 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 AÜG kuni 31. märtsini 2017 kehtinud redaktsiooni § 10 lõikes 4 oli märgitud:

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

- 11 21. veebruari 2017. aasta seadusega (BGBl. 2017 I, lk 258), mis jõustus 1. aprillil 2017, muudetud AÜG § 8 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 suhtes võrdselt esimese lause tähenduses. Kui kasutajaettevõtja annab mitterahalist töötasu, võib hüvitist maksta eurodes.

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

3. Lõikes 2 nimetatud kollektiivlepinguga tehtud erandit ei kohaldata renditöötajate suhtes, kelle töösuhe kasutajaettevõtjas või kasutajaettevõtjaga [aktsiaseltside seaduse] § 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 suhtes 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 kollektiivlepingu 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.“

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

- 12 CM töötas 2017. aasta jaanuarist aprillini renditöötajana rendiagentuuris TimePartner tähtajalise töölepingu alusel. Selle töösuhte raames lähetati CM jaemüügittevõttesse tellimuste käitlejana.
- 13 Kasutajaettevõtja võrreldavatele töötajatele, kelle suhtes kohaldatakse Baieri liidumaa (Saksamaa) jaemüügitöötajate kollektiivlepingut, maksti brutotöötasu 13,64 eurot tunnis.
- 14 Saksamaa renditööagentuuride ühingu (Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen eV), kuhu TimePartner kuulub, ja Saksamaa ametiühingute keskliidu (Deutscher Gewerkschaftsbund), mille liige on ka teenuste sektori töötajate ametiühing (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft), kuhu kuulub CM, vahel sõlmitud renditöötajate kollektiivlepingu kohaselt maksti CM-ile tema lähetuse ajal sellesse ettevõttesse brutotöötasu 9,23 eurot tunnis.
- 15 Kollektiivlepinguga oli tehtud erand võrdse kohtlemise põhimõttest, mis oli 2017. aasta jaanuarist kuni märtsini sätestatud AÜG kuni 31. märtsini 2017 kehtinud redaktsiooni § 10 lõike 4 esimeses lauses ja 2017. aasta aprillis AÜG alates 1. aprillist 2017 kehtiva redaktsiooni § 8 lõikes 1, ning sellega nähti renditöötajatele ette väiksem töötasu kui see, mida makstakse kasutajaettevõtja töötajatele.
- 16 CM esitas Arbeitsgericht Würzburgile (Würzburgi töökohus, Saksamaa) hagi nõudega maksta täiendav töötasu summas 1296,72 eurot, mis vastab sellele palgavahele, mis ta oleks saanud, kui talle oleks makstud töötasu Baieri jaemüügitöötajate kollektiivlepingu alusel. Ta väitis, et AÜG ja renditöötajatele kohaldatava kollektiivlepingu asjasse puutuvad sätted ei ole direktiivi 2008/104 artikliga 5 kooskõlas. TimePartner leidis, et ta ei ole kohustatud maksma muud tasu kui see, mis on ette nähtud renditöötajatele kohaldatavates kollektiivlepingutes.

- 17 Kuna CM-i hagi jäeti rahuldamata, esitas ta Landesarbeitsgericht Nürnbergile (Nürnbergi kõrgem töökohus, Saksamaa) apellatsioonkaebuse. Pärast seda, kui nimetatud kohus oli CM-i apellatsioonkaebuse rahuldamata jätnud, esitas ta Bundesarbeitsgerichtile (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) kassatsioonkaebuse.
- 18 See kohus leiab, et kassatsioonkaebuse lahendamiseks on vaja tõlgendada direktiivi 2008/104 artiklit 5.
- 19 Neil asjaoludel otsustas Bundesarbeitsgericht (liitvabariigi kõrgeim töökohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:
- „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 rendiagentuuri 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 [AÜG] 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] § 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 sellele küsimusele 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 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 piiratult kontrollitav, ning kui jah, siis kui suur on selle otsustusruumi ulatus?“

Menetluse suulise osa uuendamise taotlus

- 20 Euroopa Kohtu kantseleisse 11. oktoobril 2022 saabunud kirjaga palus TimePartner menetluse suulise osa uuendada. Oma taotluse põhjenduseks väidab see pool, et ühte aspekti, millel on otsustav tähtsus Euroopa Kohtu lahendile, ei ole veel käsitletud, nimelt seda, et liidus on erinevad renditöö süsteemid, mille tõttu on rendiagentuuri tagatav renditöötajate sotsiaalkaitse liikmesriikides väga erinev, eriti töövabadel perioodidel, ning seetõttu ei ole Euroopa Kohtul otsuse tegemiseks piisavalt teavet.
- 21 Vastavalt kodukorra artiklile 83 võib Euroopa Kohus igal ajal, olles kohtujuristi ära kuulanud, uuendada määrusega menetluse suulise osa, eelkõige kui ta leiab, et tal ei ole piisavalt teavet, või kui pool on pärast suulise osa lõpetamist esitanud uue asjaolu, millel on otsustav tähtsus Euroopa Kohtu lahendile, või kui asja lahendamisel tuleks tugineda argumendile, mille üle pooled või Euroopa Liidu Kohtu põhikirja artiklis 23 nimetatud huvitatud isikud ei ole vaielnud.
- 22 Praegusel juhul leiab Euroopa Kohus, olles kohtujuristi ära kuulanud, et arvestades faktilisi ja õiguslikke asjaolusid, mille on esitanud ühelt poolt eelotsusetaotluse esitanud kohus ning teiselt poolt TimePartner ja teised käesoleva menetluse kirjalikus ja suulises osas osalenud huvitatud isikud, on tal olemas kogu vajalik teave otsuse tegemiseks.
- 23 Järelikult tuleb TimePartneri taotlus menetluse suulise uuendamiseks rahuldamata jätta.

Eelotsusetaotluse vastuvõetavus

- 24 CM väidab, et eelotsusetaotlus on vastuvõetamatu. Eelkõige väidab ta, et esimene ja teine küsimus, milles eelotsusetaotluse esitanud kohus palub Euroopa Kohtul määratleda mõiste „renditöötajate üldine kaitse“ direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 3 tähenduses, ei ole põhikohtuasja lahendamiseks vajalikud, kuna seda mõistet Saksa õiguses ei tunta.
- 25 Tuleb siiski meelde tuletada, et Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt on üksnes asja menetleval ja selles tehtava lahendi eest vastutaval liikmesriigi kohtul õigus kohtuasja eripära arvesse võttes hinnata nii eelotsusetaotluse 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 (7. juuli 2022. aasta kohtuotsus Coca-Cola European Partners Deutschland, C-257/21 ja C-258/21, EU:C:2022:529, punkt 34 ning seal viidatud kohtupraktika).

- 26 Sellest järeldub, 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 (7. juuli 2022. aasta kohtuotsus Coca-Cola European Partners Deutschland, C-257/21 ja C-258/21, EU:C:2022:529, punkt 35 ning seal viidatud kohtupraktika).
- 27 Esimene küsimus, mis käsitleb mõiste „renditöötajate üldine kaitse“ tõlgendamist direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 3 tähenduses, on tõepoolest üldsõnaline.
- 28 Eelotsusetaotlusest nähtub siiski, et eelotsusetaotluse esitanud kohus palub Euroopa Kohtul kõigepealt nimetatud mõiste määratleda, et seejärel saaks teise küsimuse abil kindlaks teha, mil määral võib kollektiivlepinguga teha töötasu suhtes erandi võrdse kohtlemise põhimõttest, tagades samas renditöötajate üldise kaitse vastavalt direktiivi 2008/104 artikli 5 lõikele 3. Nimelt, kui renditöötajatele kohaldatav kollektiivleping peaks olema selle sättega vastuolus, võib CM-il olla õigus täiendavale töötasule, mida ta nõudis. Esimene ja teine küsimus ei ole seega põhikohtuasja lahendamisel ilmselgelt asjakohatud.
- 29 Järelikult on eelotsusetaotlus vastuvõetav.

Eelotsuse küsimuste analüüs

Esimene küsimus

- 30 Esimese küsimusega palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas direktiivi 2008/104 artikli 5 lõiget 3 tuleb tõlgendada nii, et viidates mõistele „renditöötajate üldine kaitse“, nõuab see säte, et võetaks arvesse renditöötajate eriomast kaitse taset, mis ületab seda, mis on peamiste töö- ja töölevõtmistingimustega seoses riigisisises õiguses ja liidu õiguses töötajatele üldiselt ette nähtud.
- 31 Direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 3 kohaselt võivad liikmesriigid 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 selle artikli lõikes 1 osutatutest, st sätetest, mille kohaselt on renditöötajate peamised töö- ja töölevõtmistingimused vähemalt sellised, mida oleks kohaldatud siis, kui ettevõtte, kuhu nad on renditöö tegemiseks lähetatud, oleks need töötajad otse samale töökohale tööle võtnud.
- 32 Mõiste „peamised töö- ja töölevõtmistingimused“ on määratletud direktiivi 2008/104 artikli 3 lõike 1 punktis f, milles viidatakse tööajale, ületunnitööle, vaheaegadele, puhkeajale, öötööle, puhkusele, riigipühadele ja töötasule.

- 33 Direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 3 sõnastusest tuleneb seega, et liikmesriikidele antud õigust võimaldada tööturu osapooltel säilitada või sõlmida kollektiivlepinguid, mis lubavad peamiste töö- ja töölevõtmistingimuste suhtes renditöötajaid ebavõrdselt kohelda, tasakaalustab kohustus tagada nende töötajate „üldine kaitse“, samas kui selle mõiste sisu ei ole direktiivis määratletud.
- 34 Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt ei pea liidu õiguse sätete tõlgendamisel arvestama mitte üksnes nende sätete sõnastust – lähtudes sõnade harjumuspärasest tähendusest tavakeeles –, vaid ka nende konteksti ning selle õigusaktiga taotletavaid eesmärke, mille osa need sätted on (17. märtsi 2022. aasta kohtuotsus Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, punkt 29 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 35 Direktiiviga 2008/104 taotletavate eesmärkidega seoses nähtub direktiivi põhjendustest 10–12, et liidus esineb renditöötajate õigusliku olukorra, staatuse ja töötingimuste suhtes märkimisväärseid erinevusi, et renditöö ei rahulda mitte üksnes ettevõtjate paindlikkusega seotud vajadusi, vaid rahuldab ka töötajate vajadust ühitada oma töö- ja eraelu, aidates seeläbi kaasa töökohtade loomisele ning tööturul osalemisele ja tööturule integreerimisele, ning et direktiiv kehtestab renditöötajatele kaitsva raamistiku, mis on mittediskrimineeriv, läbipaistev ja proportsionaalne ning millega austatakse samas tööturgude mitmekesisust ja töösuhteid.
- 36 Mis puudutab konkreetsemalt direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 3 eesmärki, siis nähtub direktiivi põhjendusest 16, et 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.
- 37 Lisaks nendes põhjendustes esitatule on direktiivi artiklis 2 märgitud, et direktiivi eesmärk on tagada renditöötajate kaitse ja parandada renditöö kvaliteeti, tagades, et renditöötajate suhtes järgitaks võrdse kohtlemise põhimõtet, ning tunnustades rendiagentuure tööandjatena, võttes arvesse vajadust kehtestada sobiv raamistik seda liiki töö kasutamiseks, et aidata tõhusalt kaasa töökohtade loomisele ja paindlike töövormide arendamisele.
- 38 Need kaks eesmärki kajastuvad direktiivi 2008/104 artikli 5 ülesehituses; selle artikli lõikes 1 on kehtestatud reegel, et direktiivi artikli 3 lõike 1 punktis f määratletud renditöötajate peamised töö- ja töölevõtmistingimused on vähemalt sellised, mida kohaldatakse kasutajaettevõtja enda töötajatele. Artikli 5 lõige 3 näeb sellest reeglist ette erandi. See erand peab siiski jääma renditöötajate üldise kaitse piiresse. Lisaks on erandi ulatus piiratud sellega, mis on tingimata vajalik, et säilitada selle sättega võrdse kohtlemise põhimõttest tehtava erandiga kaitstavat huvi, mis on seotud vajadusega tulla paindlikult toime tööturgude ja töösuhete mitmekesisusega (21. oktoobri 2010. aasta kohtuotsus Accardo jt, C-227/09, EU:C:2010:624, punkt 58 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 39 Selleks, et ühitada seega direktiivi 2008/104 artiklis 2 sätestatud renditöötajate kaitse tagamise eesmärk ja tööturgude mitmekesisuse austamine, tuleb asuda seisukohale, et kui direktiivi artikli 5 lõike 3 alusel lubatakse kollektiivlepinguga erandina selle artikli lõikest 1 kohelda renditöötajaid peamiste töö- ja töölevõtmistingimuste suhtes erinevalt võrreldes kasutajaettevõtja enda töötajatega, siis on renditöötajate „üldine kaitse“ tagatud üksnes juhul, kui neile antakse vastukaaluks eeliseid, mis peaksid erineva kohtlemise mõju kompenseerima. Renditöötajate üldine kaitse nimelt paratamatult väheneks, kui kollektiivlepingus piirduks vaid sellega, et halvendatakse ühte või mitut peamist tingimust.

- 40 Arvestades aga seda, milline ulatus on direktiivi 2008/104 artikli 5 lõikel 1, mille kohaselt peavad renditöötajatel olema samasugused peamised tingimused nagu kasutajaettevõtja enda töötajatel, ei nõua selle artikli lõike 3 tähenduses üldise kaitse tagamine seda, et tuleks arvesse võtta renditöötajate eriomast kaitse taset, mis ületab selle taseme, mis on nende tingimustega seoses riigisisese õiguse ja liidu õiguse siduvates kaitsenormides töötajatele üldiselt ette nähtud.
- 41 Renditöötajate erineva kohtlemise mõju kompenseerivad eelised, millele käesoleva kohtuotsuse punktis 39 osutati, peavad olema seotud direktiivi 2008/104 artikli 3 lõike 1 punktis f määratletud peamiste töö- ja töölevõtmistingimustega, st töötingimustega, mis puudutavad tööaega, ületunnitööd, vaheaegu, puhkeaegu, öötööd, puhkust, riigipühi ja töötasu.
- 42 Direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 3 sellist tõlgendust kinnitab ka selle kontekst. Nimelt lubab direktiivi artikli 5 lõige 2 sisuliselt liikmesriikidel pärast tööturu osapooltega konsulteerimist näha töötasu suhtes ette erandi direktiivi artikli 5 lõikes 1 kehtestatud võrdse kohtlemise põhimõttest, kui muu hulgas saavad renditöötajad jätkuvalt töötasu lähetuste vahelisel ajal. Seega, kui liikmesriigid tohivad üksnes kehtestada renditöötajatele võrdse kohtlemise põhimõtte järgi nõutavast töötasust väiksema töötasu tingimusel, et see ebamugavus kompenseeritakse eelise andmisega, mis on sellisel juhul seotud samasuguse peamise töö- ja töölevõtmistingimusega nagu töötasu, oleks paradoksaalne, kui tööturu osapooled, kes on küll kohustatud tagama renditöötajate üldise kaitse, saaksid nõnda toimida, ilma et nad peaksid omakorda nägema ette vastavas kollektiivlepingus kõnealuste peamiste tingimustega seotud eelise andmise.
- 43 See kehtib seda enam renditöötajate puhul, kellel on vaid tähtajaline leping, ja kuna neile tõenäoliselt harva kahe lähetuse vahel töötasu makstakse, tuleb neile kõnealuste peamiste töötingimuste puhul oluline kompenseeriv eelis anda, mis peab sisuliselt olema vähemalt samaväärne eelisega, mis antakse tähtajatu lepinguga renditöötajatele.
- 44 Eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb esimesele küsimusele vastata, et direktiivi 2008/104 artikli 5 lõiget 3 tuleb tõlgendada nii, et viidates mõistele „renditöötajate üldine kaitse“, ei nõua see säte, et võetaks arvesse renditöötajate eriomast kaitse taset, mis ületab seda, mis on peamiste töö- ja töölevõtmistingimustega seoses riigisiseses õiguses ja liidu õiguses töötajatele üldiselt ette nähtud. Kui aga tööturu osapooled lubavad kollektiivlepinguga renditöötajaid peamiste töö- ja töölevõtmistingimuste suhtes erinevalt kohelda, siis tuleb nende renditöötajate üldise kaitse tagamiseks anda neile kollektiivlepinguga peamiste töötingimustega seoses eeliseid, mis kompenseeriksid nende erineva kohtlemise.

Teine küsimus

- 45 Teise küsimusega, mis on jaotatud kaheks alaküsimuseks, palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, millistel tingimustel saab siiski asuda seisukohale, et kollektiivleping, millega lubatakse renditöötajaid peamiste töö- ja töölevõtmistingimuste suhtes erinevalt kohelda, tagab direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 3 kohaselt renditöötajate üldise kaitse.

Teise küsimuse punkt a

- 46 Teise küsimuse punktiga a palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas direktiivi 2008/104 artikli 5 lõiget 3 tuleb tõlgendada nii, et renditöötajate üldise kaitse tagamise kohustuse täitmist tuleb hinnata abstraktselt, arvestades kollektiivlepingut, mis lubab erinevat kohtlemist, või konkreetselt, võrreldes peamisi töö- ja töölevõtmistingimusi, mida kohaldatakse võrreldavatele töötajatele, kelle kasutajaettevõtja on otse tööle võtnud.
- 47 Direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 1 esimese lõigu kohaselt peavad renditöötajate peamised töö- ja töölevõtmistingimused kasutajaettevõtjas toimuva lähetuse jooksul vastama minimaalselt sellistele tingimustele, mida oleks kohaldatud siis, kui nimetatud ettevõtja oleks need töötajad otse samale töökohale tööle võtnud (12. mai 2022. aasta kohtuotsus Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, punkt 49). Liidu seadusandja väljendas seega oma kavatsust tagada, et võrdse kohtlemise põhimõtte kohaselt ei ole renditöötajad üldjuhul ebasoodsamas olukorras kui kasutajaettevõtja võrreldavad töötajad.
- 48 Renditöötajatel on seega üldjuhul õigus samadele peamistele töö- ja töölevõtmistingimustele, mis kehtiksid neile siis, kui kasutajaettevõtja nad otse tööle võtaks. Seega tuleneb käesoleva kohtuotsuse punktis 38 mainitud artikli 5 lõike 3 erandlikkusest ning direktiivi 2008/104 eesmärgist, mida mainiti käesoleva kohtuotsuse punktis 36, et selle direktiivi artikli 5 lõikes 3 ette nähtud erandnorm eeldab konkreetselt selle kontrollimist, kas kollektiivleping, millega lubatakse renditöötajaid ja võrreldavaid kasutajaettevõtja töötajaid peamiste töö- ja töölevõtmistingimuste suhtes erinevalt kohelda, tagab tegelikult renditöötajate üldise kaitse, andes neile teatavaid eeliseid, mis peaksid erineva kohtlemise mõju kompenseerima. Sellist kontrolli tehakse seega lähtuvalt kasutajaettevõtja võrreldavatele töötajatele kohaldatavatest peamistest töö- ja töölevõtmistingimustest.
- 49 Niisiis tuleb esiteks kindlaks teha, milliseid peamisi töö- ja töölevõtmistingimusi renditöötaja suhtes kohaldataks, kui kasutajaettevõtja oleks ta otse samale töökohale tööle võtnud. Teiseks tuleb neid peamisi töö- ja töölevõtmistingimusi võrrelda nende tingimustega, mis tulenevad kollektiivlepingust, mida renditöötaja suhtes tegelikult kohaldatakse (vt analoogia alusel 12. mai 2022. aasta kohtuotsus Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, punkt 50). Kolmandaks tuleb renditöötajate üldise kaitse tagamiseks hinnata, kas antud kompenseerivate eelistega saaks erinevat kohtlemist neutraliseerida.
- 50 Eeltoodud arvestades tuleb teise küsimuse punktile a vastata, et direktiivi 2008/104 artikli 5 lõiget 3 tuleb tõlgendada nii, et renditöötajate üldise kaitse tagamise kohustuse täitmist tuleb hinnata konkreetselt, võrreldes teataval töökohal kasutajaettevõtja poolt otse tööle võetud töötajatele kohaldatavaid peamisi töö- ja töölevõtmistingimusi nende tingimustega, mida kohaldatakse renditöötajatele, et oleks võimalik kindlaks teha, kas nende peamiste tingimustega seoses antud kompenseerivad eelised aitavad tasakaalustada tekkinud erineva kohtlemise mõju.

Teise küsimuse punkt b

- 51 Teise küsimuse punktiga b palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas direktiivi 2008/104 artikli 5 lõiget 3 tuleb tõlgendada nii, et renditöötajate üldise kaitse tagamise kohustus nõuab, et renditöötajal oleks rendiagentuuriga tähtajatu tööleping.

- 52 On tõsi, et direktiivi artikli 5 lõike 2 kohaselt võivad liikmesriigid töötasu suhtes pärast tööturu osapooltega konsulteerimist näha ette erandi võrdse kohtlemise põhimõttest, kui renditöötajad, kellel on tähtajatu tööleping rendiagentuuriga, saavad jätkuvalt töötasu lähetuste vahelisel ajal.
- 53 Erinevalt sellest sättest ei näe aga direktiivi 2008/104 artikli 5 lõige 3 ette ühtegi erinormi renditöötajatele, kellel on tähtajatu leping.
- 54 Nagu ka kohtujurist oma ettepaneku punktis 54 märkis, peitub direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 2 ja artikli 5 lõike 3 erinevuse põhjus asjaolus, et tähtajatu töölepingu alusel töötavad renditöötajaid saavad kasutajaettevõtja juurde lähetuste vahelise ajal jätkuvalt töötasu. See asjaolu õigustab direktiivi artikli 5 lõikes 2 ette nähtud võimalust neid töötajaid töötasu suhtes erinevalt kohelda. See erinorm erineb direktiivi artikli 5 lõike 3 üldnormist, mis küll lubab peamiste töö- ja töölevõtmistingimuste suhtes erinevat kohtlemist, kuid kohustab siiski tagama renditöötajate üldise kaitse.
- 55 Seega tuleb märkida, et vastukaaluks töötasu suhtes võrdse kohtlemise põhimõttest tehtavale erandile kehtestab direktiivi 2008/104 artikli 5 lõige 2 konkreetse kompensatsiooni – töötasu lähetuste vahelisel ajal –, mida tuleb anda tähtajatu lepinguga renditöötajatele, samas kui selle artikli lõige 3 lubab tööturu osapooltel autonoomselt pidada läbirääkimisi võrdse kohtlemise põhimõttest tehtava erandi täpse olemuse üle ja eelise üle, mis selle erandiga kaasneva mõju peaks kompenseerima, tingimusel et tagatakse renditöötajate üldine kaitse.
- 56 Direktiivi 2008/104 artikli 5 lõige 3 lubab niisiis tingimusel, et renditöötajate üldine kaitse on tagatud, sõlmida kollektiivlepingu, millega tehakse erand võrdse kohtlemise põhimõttest kõikide renditöötajate suhtes, olenemata sellest, kas neil on rendiagentuuriga tähtajaline või tähtajatu tööleping. Sellisel juhul ei saa ka välistada, et niisuguse üldise kaitse hindamisel võidakse võtta arvesse töötasu maksmise jätkamist – tähtajatu või tähtajalise lepingu alusel – kahe lähetuse vahelisel ajal. Samas on oluline, et renditöötajatele, kellel on tähtajaline leping, antaks oluline eelis, millega saaks kompenseerida neile lähetuse ajal palgavahe võrreldes kasutajaettevõtja võrreldava töötajaga.
- 57 Eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb teise küsimuse punktile b vastata, et direktiivi 2008/104 artikli 5 lõiget 3 tuleb tõlgendada nii, et renditöötajate üldise kaitse tagamise kohustus ei nõua, et renditöötajal oleks rendiagentuuriga tähtajatu tööleping.

Kolmas küsimus

- 58 Kolmanda küsimusega palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas direktiivi 2008/104 artikli 5 lõiget 3 tuleb tõlgendada nii, et liikmesriigi seadusandja peab nägema ette tingimused ja kriteeriumid renditöötajate üldise kaitse tagamiseks selle sätte tähenduses, kui asjaomane liikmesriik annab tööturu osapooltele võimaluse jätta jõusse või sõlmida kollektiivlepinguid, mis lubavad renditöötajaid peamiste töö- ja töölevõtmistingimuste suhtes erinevalt kohelda.
- 59 Olgu märgitud, et 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 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 (17. märtsi 2022. aasta kohtuotsus Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, punkt 94 ja seal viidatud kohtupraktika).

- 60 Nagu käesoleva kohtuotsuse punktis 36 juba meenutatud, nähtub direktiivi 2008/104 põhjendusest 16, et selleks, et paindlikult toime tulla tööturgude ja töösuhete mitmekesisusega, võivad liikmesriigid lubada oma tööturu osapooltel määratleda töö- ja töölevõtmistingimused, tingimused ja järgitakse renditöötajate kaitse üldist taset.
- 61 Lisaks nähtub direktiivi 2008/104 põhjendusest 19, et direktiiv ei mõjuta tööturu osapoolte autonoomiat ega tööturu osapoolte vahelisi suhteid, sealhulgas õigust pidada läbirääkimisi kollektiivlepingute üle ja sõlmida neid kooskõlas liidu õiguse ning riigisiseste õigusaktide ja tavadega, järgides samas kehtivaid liidu õigusakte.
- 62 Peale selle tuleneb direktiivi 2008/104 artikli 11 lõikest 1, et liikmesriikidel on renditöötajate kaitse eesmärgi saavutamiseks võimalus võtta vastu selleks vajalikud õigus- ja haldusnormid või tagada, et tööturu osapooled kehtestavad vajalikud sätted kokkuleppe teel, kusjuures liikmesriigid peavad võtma kõik vajalikud meetmed, mis võimaldavad neil igal ajal saavutada direktiivis sätestatud eesmäärke.
- 63 Seega on direktiivi 2008/104 artikli 5 lõikes 3 liikmesriikidele antud õigus lubada tööturu osapooltel sõlmida kollektiivlepinguid, mis kalduvad kõrvale selle artikli lõikes 1 kehtestatud võrdse kohtlemise põhimõttest, kooskõlas Euroopa Kohtu praktikaga, mille kohaselt on lubatav, et liikmesriigid jätavad vastavas valdkonnas direktiivi sotsiaal-poliitiliste eesmärkide saavutamise esmajoonel tööturu osapoolte hooleks (17. märtsi 2022. aasta kohtuotsus Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, punkt 108 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 64 Nimetatud õigus ei vabasta liikmesriike siiski kohustusest tagada asjakohaste õigus- ja haldusnormide vastuvõtmisega, et direktiiviga 2008/104 antud kaitse laieneks täiel määral kõikidele renditöötajatele (17. märtsi 2022. aasta kohtuotsus Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, punkt 109 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 65 Seega, kui liikmesriigid pakuvad tööturu osapooltele võimalust sõlmida kollektiivlepinguid, mis lubavad direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 3 kohaselt renditöötajaid erinevalt kohelda, on nad siiski kohustatud tagama nende töötajate üldise kaitse.
- 66 Arvestades direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 3 eesmärki, nagu see tuleneb käesoleva kohtuotsuse punktides 60 ja 61 meenutatud direktiivi põhjendustest 16 ja 19, ei nõua tööturu osapoolte kohustus tagada renditöötajate üldine kaitse, et liikmesriigid peaksid üksikasjalikult ette nägema tingimused ja kriteeriumid, millele kollektiivlepingud peavad vastama.
- 67 Kuid nagu kohtujurist oma ettepaneku punktis 65 märkis, kui riigisisese õigusnormid annavad tööturu osapooltele võimaluse direktiivi kohaldamisalasse kuuluvate kollektiivlepingute üle läbirääkimisi pidada, peavad nad tegutsema kooskõlas liidu õigusega üldiselt ja eriti selle direktiiviga. Seega, kui tööturu osapooled sõlmivad direktiivi 2008/104 kohaldamisalasse kuuluva kollektiivlepingu, peavad nad tegutsema kooskõlas selle direktiiviga, tagades muu hulgas renditöötajate üldise kaitse vastavalt artikli 5 lõikele 3 (vt analoogia alusel 19. septembri 2018. aasta kohtuotsus Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, punkt 70 ja seal viidatud kohtupraktika).

- 68 Eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb kolmandale küsimusele vastata, et direktiivi 2008/104 artikli 5 lõiget 3 tuleb tõlgendada nii, et liikmesriigi seadusandja ei pea nägema ette tingimusi ja kriteeriume renditöötajate üldise kaitse tagamiseks selle sätte tähenduses, kui asjaomane liikmesriik annab tööturu osapooltele võimaluse jätta jõusse või sõlmida kollektiivlepinguid, mis lubavad renditöötajaid peamiste töö- ja töölevõtmistingimuste suhtes erinevalt kohelda.

Neljas küsimus

- 69 Võttes arvesse vastust kolmandale küsimusele, ei ole neljandale küsimusele vaja vastata.

Viies küsimus

- 70 Viienda küsimusega, mis on esitatud juhuks, kui vastus kolmandale küsimusele on eitav, palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas direktiivi 2008/104 artikli 5 lõiget 3 tuleb tõlgendada nii, et kollektiivlepingute üle, mis lubavad selle sätte alusel renditöötajaid peamiste töö- ja töölevõtmistingimuste suhtes erinevalt kohelda, võib teha tõhusat kohtulikku kontrolli, et teha kindlaks, kas tööturu osapooled täidavad oma kohustust tagada nende töötajate üldine kaitse.
- 71 Esiteks tuleb meenutada, et vastavalt põhiõiguste harta artiklile 28 on töötajatel ja tööandjatel või nende organisatsioonidel liidu õiguse ning riigisiseste õigusaktide ja tavade kohaselt muu hulgas õigus pidada asjakohasel tasandil läbirääkimisi kollektiivlepingute üle ja neid sõlmida. Teiseks on ETL artikli 152 esimeses lõigus täpsustatud, et liit „tunnustab ja edendab tööturu osapoolte rolli liidu tasandil, võttes arvesse siseriiklike süsteemide mitmekesisust“, ning „aitab kaasa tööturu osapoolte dialoogile, austades nende sõltumatust“, mille olulisust rõhutatakse ka direktiivi 2008/104 põhjenduses 19.
- 72 See sõltumatus tähendab seda, et kokkuleppe üle peetavate läbirääkimiste etapis, mis on üksnes tööturu osapoolte pädevuses, saavad nad vabalt dialoogi pidada ja tegutseda, saamata kelleltki, eelkõige liikmesriikidelt või institutsioonidelt, korraldusi või juhiseid (2. septembri 2021. aasta kohtuotsus EPSU vs. komisjon, C-928/19 P, EU:C:2021:656, punkt 61).
- 73 Seega tuleb märkida, et tööturu osapooltel on laiaulatuslik kaalutlusruum mitte ainult selles osas, millist kindlat eesmärki teiste hulgas peaksid nad tööhõive- ja sotsiaalpoliitika vallas järgima, vaid ka selle eesmärgi saavutamise vahendite valikul (19. septembri 2018. aasta kohtuotsus Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, punkt 59 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 74 Kuna põhiõiguste harta artiklis 28 sätestatud kollektiivläbirääkimiste õigus kuulub aga liidu õiguse sätete hulka, siis tuleb seda nimetatud õiguse kohaldamisalas teostada kooskõlas liidu õigusega (19. septembri 2018. aasta kohtuotsus Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, punkt 69 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 75 Kuigi tööturu osapooltel on kollektiivlepingute läbirääkimistel ja sõlmimisel laiaulatuslik kaalutlusruum, nagu käesoleva kohtuotsuse punktis 73 märgiti, on see kaalutlusõigus järelikult piiratud kohustusega tagada liidu õiguse järgimine.
- 76 Siit järeldub, et kuigi – nagu kolmandale küsimusele antud vastuses tõdeti – direktiivi 2008/104 sätted ei kohusta liikmesriike võtma vastu konkreetseid õigusnorme renditöötajate üldise kaitse tagamiseks direktiivi artikli 5 lõike 3 tähenduses, peavad liikmesriigid, sealhulgas nende kohtud,

siiski tagama, et kollektiivlepingud, mis lubavad peamiste töö- ja töölevõtmistingimuste suhtes erinevat kohtlemist, tagaksid muu hulgas renditöötajate üldise kaitse vastavalt direktiivi 2008/104 artikli 5 lõikele 3.

- 77 Nagu ka kohtujurist oma ettepaneku punktis 79 märkis, peab eelotsusetaotluse esitanud kohus direktiivi 2008/104 täieliku toime tagamiseks kontrollima, kas kollektiivlepingud, millega direktiivi artikli 5 lõike 3 kohaselt kalduetakse kõrvale võrdse kohtlemise põhimõttest, tagavad piisavalt renditöötajate üldise kaitse, andes neile vastukaaluks mis tahes võrdse kohtlemise põhimõttest tehtava erandi eest kompenseeriva eelise.
- 78 Hoolimata kaalutlusruumist, mis tööturu osapooltel on kollektiivlepingute läbirääkimistel ja sõlmimisel, peab liikmesriigi kohus tegema kõik, mis on tema pädevuses, et tagada kollektiivlepingute vastavus direktiivi 2008/104 artikli 5 lõikest 3 tulenevatele nõuetele.
- 79 Eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb viiendale küsimusele vastata, et direktiivi 2008/104 artikli 5 lõiget 3 tuleb tõlgendada nii, et kollektiivlepingute üle, mis lubavad selle sätte alusel renditöötajaid peamiste töö- ja töölevõtmistingimuste suhtes erinevalt kohelda, peab saama teha tõhusat kohtulikku kontrolli, et teha kindlaks, kas tööturu osapooled täidavad oma kohustust tagada renditöötajate üldine kaitse.

Kohtukulud

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

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (teine koda) otsustab:

1. Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19. novembri 2008. aasta direktiivi 2008/104/EÜ renditöö kohta artikli 5 lõiget 3

tuleb tõlgendada nii, et

viidates mõistele „renditöötajate üldine kaitse“, ei nõua see säte, et võetaks arvesse renditöötajate eriomast kaitse taset, mis ületab seda, mis on peamiste töö- ja töölevõtmistingimustega seoses riigisisises õiguses ja liidu õiguses töötajatele üldiselt ette nähtud. Kui aga tööturu osapooled lubavad kollektiivlepinguga renditöötajaid peamiste töö- ja töölevõtmistingimuste suhtes erinevalt kohelda, siis tuleb nende renditöötajate üldise kaitse tagamiseks anda neile kollektiivlepinguga peamiste töötingimustega seoses eeliseid, mis kompenseeriks nende erineva kohtlemise.

2. Direktiivi 2008/104 artikli 5 lõiget 3

tuleb tõlgendada nii, et

renditöötajate üldise kaitse tagamise kohustuse täitmist tuleb hinnata konkreetselt, võrreldes teataval töökohal kasutajaettevõtja poolt otse tööle võetud töötajatele kohaldatavaid peamisi töö- ja töölevõtmistingimusi nende tingimustega, mida kohaldatakse renditöötajatele, et oleks võimalik kindlaks teha, kas nende peamiste

tingimustega seoses antud kompenseerivad eelised aitavad tasakaalustada tekkinud erineva kohtlemise mõju.

3. Direktiivi 2008/104 artikli 5 lõiget 3

tuleb tõlgendada nii, et

renditöötajate üldise kaitse tagamise kohustus ei nõua, et renditöötajal oleks rendiagentuuriga tähtajatu tööleping.

4. Direktiivi 2008/104 artikli 5 lõiget 3

tuleb tõlgendada nii, et

liikmesriigi seadusandja ei pea nägema ette tingimusi ja kriteeriume renditöötajate üldise kaitse tagamiseks selle sätte tähenduses, kui asjaomane liikmesriik annab tööturu osapooltele võimaluse jätta jõusse või sõlmida kollektiivlepinguid, mis lubavad renditöötajaid peamiste töö- ja töölevõtmistingimuste suhtes erinevalt kohelda.

5. Direktiivi 2008/104 artikli 5 lõiget 3

tuleb tõlgendada nii, et

kollektiivlepingute üle, mis lubavad selle sätte alusel renditöötajaid peamiste töö- ja töölevõtmistingimuste suhtes erinevalt kohelda, peab saama teha tõhusat kohtulikku kontrolli, et teha kindlaks, kas tööturu osapooled täidavad oma kohustust tagada renditöötajate üldine kaitse.

Allkirjad