



Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (kuues koda)

22. veebruar 2024*

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Direktiiv 2008/104/EÜ – Renditöö – Artikli 5 lõige 1 – Võrdse kohtlemise põhimõte – Artikli 3 lõike 1 punkt f – Mõiste „renditöötajate peamised töö- ja töölevõtmistingimused“ – Mõiste „töötasu“ – Hüvitis, mida tuleb maksta renditöötaja püsiva ja täieliku töövõimetuse tõttu töötada oma tavapärasel kutsealal, mille põhjustas lähetuse ajal toimunud tööõnnetus

Kohtuasjas C-649/22,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Baskimaa kõrgeim kohus, Hispaania) 27. septembri 2022. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 14. oktoobril 2022, menetluses

XXX

versus

Randstad Empleo ETT SAU,

Serveo Servicios SAU, varem Ferrovial Servicios SA,

Axa Seguros Generales SA de Seguros y Reaseguros,

EUROOPA KOHUS (kuues koda),

koosseisus: P. G. Xuereb koja presidendi ülesannetes, kohtunikud A. Kumin (ettekandja) ja I. Ziemele,

kohtujurist: G. Pitruzzella,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

- Hispaania valitsus, esindaja: M. Morales Puerta,
- Euroopa Komisjon, esindajad: I. Galindo Martín ja D. Recchia,

* Kohtumenetluse keel: hispaania.

arvestades pärast kohtujuristi ärakuulamist tehtud otsust lahendada kohtuasi ilma kohtujuristi ettepanekuta,

on teinud järgmise

otsuse

- 1 Eelotsusetaotlus käsitleb küsimust, kuidas tõlgendada Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta“) artikleid 20 ja 21, ELL artiklit 2 ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19. novembri 2008. aasta direktiivi 2008/104/EÜ renditöö kohta (ELT 2008, L 327, lk 9) artikli 5 lõike 1 esimest lõiku koostoides sama direktiivi artikli 3 lõike 1 punktiga f.
- 2 Taotlus on esitatud vaidluses, mille üks pool on renditöötaja XXX ning teine pool äriühing Randstad Empleo ETT SAU (edaspidi „Randstad Empleo“), kellega XXX sõlmis renditöölepingu, Serveo Servicios SAU (varem Ferrovial Servicios SA; edaspidi „Serveo Servicios“), kes on kasutajaettevõtja, kelle juurde XXX tööle lähetati, ja kindlustusselts Axa Seguros Generales SA de Seguros y Reaseguros (edaspidi „Axa“), ning milles vaieldakse selle hüvitise suuruse üle, mida XXX võib nõuda püsiva ja täieliku töövõimetuse tõttu töötada oma tavapärasel kutsealal, mille põhjustas selle kasutajaettevõtja juures toimunud lähetuse ajal juhtunud tööõnnetus ja mille tagajärjel lõpetati tema töösuhe.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

Direktiiv 91/383/EMÜ

- 3 Nõukogu 25. juuni 1991. aasta direktiivi 91/383/EMÜ, millega täiendatakse meetmeid tähtajalise või ajutise töösuhtega töötajate tööhutuse ja töetervishoiu parandamise soodustamiseks (EÜT 1991, L 206, lk 19; ELT eriväljaanne 05/01, lk 418), neljas põhjendus on sõnastatud järgmiselt:

„uuringud on näidanud, et teatavates valdkondades on tähtajalise või ajutise töösuhtega töötajate tööõnnetuse või kutsehaiguse risk üldiselt suurem kui muudel töötajatel“.

- 4 Direktiivi artikkel 1 „Reguleerimisala“ sätestab:

„Käesolevat direktiivi kohaldatakse järgmiste töösuhete suhtes:

[...]

2. ajutised töösuhted, kus tööandjaks on ajutist tööjõudu vahendav ettevõtte ning töötaja on võetud tööle tema teenuseid kasutava ettevõtte ja/või asutuse jaoks ja kontrollimisel.“

5 Sama direktiivi artiklis 2 „Eesmärk“ on sätestatud:

„1. Käesoleva direktiivi eesmärk on tagada, et artiklis 1 nimetatud töösuhtega töötajatele kindlustatakse tervishoiu ja tööohutuse alal samasugune kaitse nagu tema teenuseid kasutava ettevõtte ja/või asutuse muudele töötajatele.

2. Artiklis 1 nimetatud töösuhe ei õigusta erikohtlemist töötingimuste ega tööohutuse ja tervishoiu alal, eelkõige seoses juurdepääsuga isikukaitsevahenditele.

[...]“.

6 Direktiivi artikkel 8 „Ajutised töösuhted: vastutus“ on sõnastatud järgmiselt:

„Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed tagamaks, et:

1. ilma et see piiraks ajutist tööjõudu vahendava ettevõtte siseriiklikes õigusaktides sätestatud vastutust, vastutab töösuhte ajal töötingimuste eest töötaja teenuseid kasutav ettevõtte ja/või asutus;

2. punkti 1 kohaldamisel piirduvad töötingimused tööohutuse, tööhügieeni ja tervishoiu tingimustega.“

Direktiiv 2008/104

7 Direktiivi 2008/104 põhjendustes 1, 10–13 ja 15–17 on märgitud:

„(1) Käesolevas direktiivis austatakse põhiõigusi ja peetakse kinni [hartaga] tunnustatud põhimõtetest. Eelkõige on see kavandatud olema täielikult kooskõlas nimetatud harta artikliga 31, milles sätestatakse, et igal töötajal on õigus töötingimustele, mis on tema tervise, ohutuse ja väärikuse kohased [...].

[...]

(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.

(13) Direktiivis [91/383] on kehtestatud renditöötajate suhtes kohaldatavad ohutust ja tervist käsitlevad sätted.

[...]

- (15) Määramata tähtajaga töölepingud on üldine töösuhete vorm. Seoses töötajatega, kellel on alaline leping rendiagentuuriga, ning arvestades sellise lepinguga pakutavat erikaitset, tuleks niisiis võtta vastu sätted, millega lubatakse teha erandeid võrreldes kasutajaettevõtjas kohaldatavate eeskirjadega.
- (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.“

8 Direktiivi artikli 1 „Reguleerimisala“ lõikes 1 on sätestatud:

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

9 Direktiivi artiklis 2 „Eesmärk“ on sätestatud:

„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.“

10 Direktiivi 2008/104 artikkel 3 „Mõisted“ näeb ette:

„1. Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

[...]

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

- i) tööaeg, ületunnitöö, vaheajad, puhkeaeg, öötöö, pühad ja riigipühad;
- ii) töötasu.

2. Käesolev direktiiv ei piira siseriiklike õigusaktide kohaldamist mõistete „töötasu“, „tööleping“, „töösuhe“ või „töötaja“ määratluse osas.

[...]“.

11 Direktiivi 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.

[...]

2. Töötasu osas 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.

[...].“

Hispaania õigus

Seadus 14/1994

- 12 1. juuni 1994. aasta seaduse 14/1994, millega reguleeritakse rendiagentuure (ley 14/1994 por la que se regulan las empresas de trabajo temporal) (BOE nr 131, 2.6.1994), põhikohtuasjas kohaldatavas redaktsioonis (edaspidi „seadus 14/1994“) näeb artikli 11 lõige 1 ette:

„Töötajatel, kes on tööle võetud kasutajaettevõtjale rentimiseks, on kasutajaettevõtja juures töötamise ajal õigus peamistele töö- ja töölevõtmistingimustele, mis oleksid neile kohaldatavad, kui kasutajaettevõtja oleks nad samale töökohale otse tööle võtnud.

Selleks loetakse peamisteks töö- ja töölevõtmistingimusteks töötasu, tööaja, ületunnitöö, puhkeaegade, öötöö, puhkuse ja puhkepäevade tingimusi.

Töötasu hõlmab kõiki töökohaga seotud rahalisi, kindlaks määratud või muutuvaid tasusid, mis on töökoha jaoks määratud kasutajaettevõtjale kohaldatavas kollektiivlepingus. Igal juhul peab see sisaldama proportsionaalset osa, mis vastab iganädalasele puhkeajale, iga-aastastele lisatasudele ja preemiatele, puhkepäevadele ja iga-aastasele puhkusele. Kasutajaettevõtja peab arvutama summa, mille töötaja lõpuks saab, ja selleks märkima käesolevas lõikes nimetatud tasud töötaja lähetamise lepingusse.

Lisaks on rentimiseks tööle võetud töötajatel õigus sellele, et neile kohaldatakse samu õigusnorme nagu kasutajaettevõtja töötajatele [...] valdkonnas, samuti meeste ja naiste võrdse kohtlemise suhtes, ning samu õigusnorme, mis on vastu võetud soo, rassilise või etnilise päritolu, usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel diskrimineerimise vastu võitlemiseks.“

Töötajate üldseadus

- 13 Töötajate üldseaduse (Estatuto de los Trabajadores) – kuninga 23. oktoobri 2015. aasta seadusandliku dekreeidi 2/2015, millega kiidetakse heaks töötajate üldseaduse konsolideeritud redaktsioon (Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), redaktsioonis (BOE nr 255, 24.10.2015, lk 100224) – artikli 49 lõikes 1 on sätestatud:

„Tööleping lõppeb:

[...]

e) töötaja surma, raskekujulise invaliidsuse või püsiva täieliku või üldise töövõimetuse tõttu [...]“.

Renditöö kollektiivleping

- 14 VI rendiagentuuride riikliku kollektiivlepingu (VI convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal; edaspidi „renditöö kollektiivleping“) artikli 42 kohaselt on renditöötajatel õigus saada 10 500 euro suurust hüvitist juhul, kui tööõnnetuse tagajärjel on nad püsivalt ja täielikult võimetus töötama oma tavapärasel kutsealal.

Transpordisektori kollektiivleping

- 15 Álava maanteekaubaveo ja transpordiagentuuride tööstuse sektori kollektiivlepingu (convenio colectivo para el sector de la industria del transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava; edaspidi „transpordisektori kollektiivleping“) artiklis 31 on ette nähtud 60 101,21 euro suurune hüvitis juhul, kui töötaja ei ole tööõnnetuse tagajärjel püsivalt täielikult või üldiselt võimeline töötama oma tavapärasel kutsealal.

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimus

- 16 XXX sõlmis 1. oktoobril 2016 jõustunud renditöölepingu Randstad Empleoga, kes lähetas ta töötama Serveo Serviciosesse, et täita seal kogenud laotöölise tööülesandeid. Selle lepingu kohaselt on sellele töösuhtele kohaldatav renditöö kollektiivleping.
- 17 Lähetuse ajal juhtus XXXiga 24. oktoobril 2016 tööõnnetus. Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Álava (sotsiaalkindlustusameti Álava provintsi direktoraat, Hispaania) 16. märtsi 2019. aasta otsusega, mille Juzgado de lo Social nº 2 de Vitoria-Gasteiz (Vitoria-Gasteizi töökohus nr 2, Hispaania) jättis 12. septembri 2019. aasta kohtuotsusega muutmata, tuvastati, et selle tööõnnetuse tõttu on XXXil püsiv ja täielik töövõimetus töötada oma tavapärasel kutsealal.
- 18 Axa maksis 21. novembril 2019 renditöö kollektiivlepingu artikli 42 alusel XXXile tema tavapärasel kutsealal töötamiseks püsiva ja täieliku töövõimetuse tõttu 10 500 euro suuruse hüvitise. XXX leiab siiski, et talle oleks tulnud selle eest transpordisektori kollektiivlepingu artikli 31 alusel maksta hüvitist summas 60 101,21 eurot.

- 19 Sindicato Eusko Langileen Alkartasuna (Baskimaa töötajate ametiühing) esitas 7. veebruaril 2020 XXXi esindajana Juzgado de lo social n° 3 de Vitoriale (Vitoria töökohus nr 3, Hispaania) kahju hüvitamise hagi esiteks Randstad Empleo, Serveo Serviciose ja Axa ning teiseks Fondo de Garantía Salarial (palgatagatisfond, Hispaania) vastu selleks, et XXXile makstaks välja 49 601,21 eurot, st vahe, mis esineb XXXile renditöö kollektiivlepingu artikli 42 alusel makstud hüvitise ja transpordisektori kollektiivlepingu artiklis 31 ette nähtud hüvitise, millele lisandub 20% või viivitusintress, vahel. Nimetatud kohus jättis selle hagi 30. detsembri 2021. aasta otsusega rahuldama eelkõige põhjendusel, et XXXi suhtes on kohaldatav renditöö kollektiivleping ning et Tribunal Supremo (Hispaania kõrgeim kohus) kohtupraktikat arvestades ei kuulu vabatahtlikul alusel makstud sotsiaalkindlustushüvitiste täiendavad maksed, mis ei ole osa seaduse 14/1994 artiklis 11 ette nähtud minimaalsest palgatagatisest, nagu käesoleval juhul XXXi nõutud hüvitis, mõiste „töötasu“ alla.
- 20 Baskimaa töötajate ametiühing esitas selle kohtuotsuse peale apellatsioonkaebuse eelotsusetaotluse esitanud kohtule Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Baskimaa kõrgeim kohus, Hispaania). XXX väidab selles kohtus, et ta oleks pidanud saama transpordisektori kollektiivlepingu artikli 31 alusel hüvitist, kuna see hüvitis kuulub mõiste „peamised töö- ja töölevõtmistingimused“ alla direktiivi 2008/104 artikli 3 lõike 1 punkti f tähenduses. Põhikohtuasja kostjad leiavad seevastu, et XXXi suhtes on kohaldatav renditöö kollektiivleping ning et selline hüvitis, nagu on kõne all põhikohtuasjas, ei kuulu „peamiste töö- ja töölevõtmistingimuste“ kohaldamisalasse selle direktiivi tähenduses.
- 21 Eelotsusetaotluse esitanud kohus kahtleb, kas tõlgendus, mille Tribunal Supremo (Hispaania kõrgeim kohus) on andnud seaduse 14/1994 artiklile 11, millega võetakse üle direktiiv 2008/104, on kooskõlas harta artiklites 20 ja 21 sätestatud võrdse kohtlemise ja diskrimineerimiskeelu põhimõtetega ning selle direktiivi artikliga 5. Eelotsusetaotluse esitanud kohus väidab nimelt, et selle tõlgenduse kohaselt ei kuulu vabatahtlikult makstavad sotsiaalkindlustushüvitiste täiendavad maksed mõiste „töötasu“ alla artikli 11 tähenduses, kuna need ei ole tööga otseselt seotud. Sellest tõlgendusest tuleneb, et põhikohtuasjas kõne all olev hüvitis ei kuulu mõiste „peamised töö- ja töölevõtmistingimused“ alla ning seega ei saa XXX nõuda hüvitist, mida ta nõuab transpordisektori kollektiivlepingu artikli 31 alusel.
- 22 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu arvates tuleb direktiivi 2008/104 ja eelkõige selle artikli 5 eesmärki arvestades tõlgendada mõistet „peamised töö- ja töölevõtmistingimused“ Euroopa Kohtu praktika kohaselt laialt nii, et XXXil oleks õigus saada samasugust hüvitist, mida Serveo Serviciose poolt otse tööle võetud töötajal oleks õigus samas olukorras saada. Tribunal Supremo (Hispaania kõrgeim kohus) poolt seaduse 14/1994 artiklile 11 antud tõlgendus võib viia absurdse olukorrani, kus kaks sama tööõnnetuse ajal viga saanud töötajat saavad erinevat hüvitist sõltuvalt sellest, kas kasutajaettevõtja on neid otse tööle võtnud või mitte.
- 23 Mis puudutab ka asjaolu, et XXXi tööleping lõpetati seetõttu, et XXX oli püsivalt ja täielikult töövõimetu, et töötada oma tavapärasel kutsealal, siis märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus, et 12. mai 2022. aasta kohtuotsuses Luso Temp (C-426/20, EU:C:2022:373) otsustas Euroopa Kohus, et mõiste „peamised töö- ja töölevõtmistingimused“ hõlmab hüvitist, mida tööandja on kohustatud töötajale tema töösuhte lõppemise korral maksma.

- 24 Lõpuks leiab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et XXXil on vaidlusaluse tööõnnetuse tõttu puue ja ta on seetõttu kaotanud oma töö. Kui aga viimati nimetatud isiku puhul ei tunnustata õigust saada hüvitist samamoodi kui samas olukorras töötajad, kelle Serveo Servicios on otse tööle võtnud, st saada hüvitist transpordisektori kollektiivlepingu artikli 31 alusel, võib see kujutada endast puude alusel diskrimineerimist, mis on harta artikliga 21 keelatud.
- 25 Neil asjaoludel otsustas Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Baskimaa kõrgeim kohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmise eelotsuse küsimuse:

„Kas [harta] artikleid 20 ja 21, ELL artiklit 2 ning [...] direktiivi 2008/104 artikli 3 [lõike] 1 punkti f ja artiklit 5 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus Hispaania õigusnormide kohtupraktikas tõlgendamine nii, et mõiste „peamised töö- ja töölevõtmistingimused“ ei hõlma hüvitist, mida tuleb maksta renditöötajale, kelle tööleping lõpetati, kuna ta tunnistati kasutajaettevõtja juures juhtunud tööõnnetuse tagajärjel püsivalt ja täielikult töövõimeetuks?“

Eelotsusetaotluse vastuvõetavus

- 26 Kõigepealt olgu meenutatud, et vajadus anda liidu õiguse tõlgendus, mis oleks liikmesriigi kohtule tarvilik, eeldab, et liikmesriigi kohus määraks kindlaks esitatud küsimuste faktilise ja õigusliku raamistiku või vähemalt selgitaks küsimuste aluseks olevaid faktilisi olukordi. ELTL artiklis 267 sätestatud menetluse raames on Euroopa Kohus nimelt pädev otsustama liidu õigusnormide tõlgenduse üle üksnes nende asjaolude põhjal, mis liikmesriigi kohus on talle esitanud (12. jaanuari 2023. aasta kohtuotsus DOBELES HES, C-702/20 ja C-17/21, EU:C:2023:1, punkt 85 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 27 Peale selle on Euroopa Kohus rõhutanud seda, kui oluline on, et riigisisene kohus näitaks ära täpsed põhjused, miks ta kahtleb liidu õiguse tõlgenduses ja peab vajalikuks esitada Euroopa Kohtule eelotsuse küsimused. Sellega seoses on möödapääsmatu, et riigisisene kohus selgitaks eelotsusetaotluses endas kas või minimaalselt põhjusi, miks ta on valinud liidu õiguse sätted, mida ta palub tõlgendada, ning seost, mis tema hinnangul on nende sätete ja tema menetluses olevas kohtuasjas kohaldatavate riigisiseste õigusnormide vahel (9. septembri 2021. aasta kohtuotsus Toplofikatsia Sofia jt, C-208/20 ja C-256/20, EU:C:2021:719, punkt 19 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 28 Need eelotsusetaotluse sisu puudutavad nõuded on sõnaselgelt esitatud Euroopa Kohtu kodukorra artiklis 94, mida eelotsusetaotluse esitanud kohus peab ELTL artikliga 267 ette nähtud Euroopa Kohtu ja riigisiseste kohtute koostöö raames teadma ning millest ta peab rangelt kinni pidama. Need nõuded on esitatud ka Euroopa Liidu Kohtu soovitude liikmesriikide kohtutele eelotsuse taotlemiseks (ELT 2019, C 380, lk 1) punktis 15 (9. septembri 2021. aasta kohtuotsus Toplofikatsia Sofia jt, C-208/20 ja C-256/20, EU:C:2021:719, punkt 20 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 29 Käesoleval juhul palub eelotsusetaotluse esitanud kohus Euroopa Kohtul tõlgendada harta artikleid 20 ja 21, ELL artiklit 2 ning direktiivi 2008/104 artikli 3 lõike 1 punkti f ja artiklit 5. See kohus ei too siiski nõutava täpsuse ja selgusega välja põhjuseid, miks tal tekkisid küsimused harta artiklite 20 ja 21 ning ELL artikli 2 tõlgendamise kohta, ega seda, millist seost ta nende sätete ja põhikohtuasjas kõne all olevate riigisiseste õigusnormide vahel näeb.

- 30 Esiteks, kuigi harta artiklid 20 ja 21 kehtestavad vastavalt võrdse kohtlemise ja diskrimineerimiskeelu põhimõtted, tuleb tõdeda nagu Euroopa Komisjon, et eelotsusetaotluse esitanud kohus piirdub nende sätete suhtes märkusega, et asjaolu, et XXXi puhul ei tunnustata sellist õigust hüvitisele, nagu tal oleks Serveo Serviciose poolt otse tööle võetud töötajana, võib kujutada endast puude alusel diskrimineerimist, mis on artikliga 21 keelatud.
- 31 Eelotsusetaotluse esitanud kohus ei ole aga täpsustanud, kuidas see, kui XXXile makstakse hüvitist pigem renditöö kollektiivlepingu artikli 42 kui transpordisektori kollektiivlepingu artikli 31 alusel, võib kujutada endast teda kahjustavat puudega seotud diskrimineerimist. Nagu nähtub eelotsusetaotlusest, tuleb sarnaselt Hispaania valitsusega tõdeda, et lahendamaks küsimust, millisele neist kollektiivlepingutest võib töötaja tugineda, et nõuda hüvitist püsiva ja täieliku töövõimetuse eest töötada tema tavapärasel kutsealal, on määrava tähtsusega selle töötaja staatus, sest võimalik puue, mis sellel töötajal on, ei ole selles kontekstis tähtis.
- 32 Neil asjaoludel ei ole vaja hinnata XXXi olukorda ka nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT 2000, L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 79), artiklite 2 ja 3 seisukohast, mis käsitlevad muu hulgas diskrimineerimist puude alusel – sätted, millele eelotsusetaotluse esitanud kohus viitab, ilma et ta siiski täpsustaks, miks need sätted on põhikohtuasja lahendamisel asjakohased.
- 33 Lisaks, kuna eelotsusetaotlus sisaldab viidet Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiivi 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (ELT 2006, L 204, lk 23) artiklile 14, mille kohaselt „ei tohi esineda otsest ega kaudset soolist diskrimineerimist“, siis tuleb nentida, et Euroopa Kohtu käsutuses olevas toimikus ei ole ühtegi viidet XXXi soolisele diskrimineerimisele.
- 34 Teiseks, mis puudutab ELL artiklit 2, siis piisab, kui märkida, et eelotsusetaotlus ei ole kooskõlas käesoleva kohtuotsuse punktides 27 ja 28 meenutatud kohtupraktikaga, kuna selles ei ole täpsustatud põhjusi, miks eelotsusetaotluse esitanud kohus esitas Euroopa Kohtule küsimuse selle sätte tõlgendamise kohta ja seose kohta, mis tema hinnangul on selle sätte ja põhikohtuasjas kohaldatavate riigisiseste õigusnormide vahel.
- 35 Eeltoodut arvestades on eelotsusetaotlus vastuvõetav üksnes osas, milles see puudutab direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 1 esimest lõiku ja artikli 3 lõike 1 punkti f.

Eelotsuse küsimuse analüüs

- 36 Eelotsusetaotluse esitanud kohus palub oma küsimusega – arvestades käesoleva kohtuotsuse punktist 35 tulenevat – sisuliselt selgitada, kas direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 1 esimest lõiku koostoimes selle direktiivi artikli 3 lõike 1 punktiga f tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus riigisisese õigusnormid, nagu neid on tõlgendatud riigisiseses kohtupraktikas ja mille kohaselt hüvitis, mida renditöötajad võivad nõuda püsiva ja täieliku töövõimetuse tõttu töötada oma tavapärasel kutsealal, mille põhjustas kasutajaettevõtjas juhtunud tööõnnetus ja mille tagajärjel lõppes nende renditöösuhe, on väiksem kui hüvitis, millele neil töötajatel oleks õigus samas olukorras ja samal põhjusel, kui see kasutajaettevõtja oleks nad samaks ajaks samale töökohale otse tööle võtnud.

Mõiste „peamised töö- ja töölevõtmistingimused“ direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 1 esimese lõigu tähenduses koostoimes direktiivi artikli 3 lõike 1 punktiga f

- 37 Esimesena tuleb analüüsida, kas hüvitis, mida tuleb maksta renditöötajale tema püsiva ja täieliku töövõimetuse tõttu töötada oma tavapärasel kutsealal, mille põhjustas kasutajaettevõtjas toimunud tööõnnetus ja mille tagajärjel lõppes tema renditöösuhe, kuulub mõiste „peamised töö- ja töölevõtmistingimused“ alla direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 1 esimese lõigu tähenduses koostoimes selle direktiivi artikli 3 lõike 1 punktiga f.
- 38 Kuigi direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 1 esimese lõigu sõnastus ei sisalda mingit teavet, mis võimaldaks kindlaks teha, kas selles kasutatud mõistet „peamised töö- ja töölevõtmistingimused“ tuleb tõlgendada nii, et see hõlmab sellist hüvitist, viidatakse selle mõistega kõnealuse direktiivi artikli 3 lõike 1 punktis f esitatud määratluse kohaselt mõistele „töötasu“.
- 39 Sellega seoses tuleb märkida, et viimati nimetatud mõistet ei ole direktiivis 2008/104 määratletud.
- 40 Kuigi on tõsi, et direktiivi 2008/104 artikli 3 lõike 2 kohaselt ei piira see direktiiv „siseriiklike õigusaktide kohaldamist mõiste[...] „töötasu“ [...] määratluse osas“, tuleb siiski täpsustada, et seda sätet ei saa tõlgendada nii, et sellega loobub liidu seadusandja ise määratlemast mõiste „töötasu“ ulatust selle direktiivi tähenduses, vaid see säte tähendab üksnes seda, et seadusandja soovis jätta liikmesriikidele õiguse määratleda see mõiste riigisisese õiguse tähenduses – aspekt, mille ühtlustamine ei ole selle direktiivi eesmärk (vt selle kohta 17. novembri 2016. aasta kohtuotsus Betriebsrat der Ruhrländlinik, C-216/15, EU:C:2016:883, punktid 30–32).
- 41 Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt tuleb liidu õiguses määratlemata mõistete tähenduse ja ulatuse kindlaksmääramisel lähtuda nende harilikust tähendusest tavakeeles, võttes arvesse mõistete kasutamise konteksti ja nende sätete eesmärgi, mille osad need mõisted on (1. augusti 2022. aasta kohtuotsus Navitours, C-294/21, EU:C:2022:608, punkt 25 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 42 Esiteks on mõiste „töötasu“ harilik tähendus tavakeeles üldiselt raha, mida makstakse konkreetse töö või teenuse osutamise eest.
- 43 Sellega seoses tuleb märkida, et väljakujunenud kohtupraktika kohaselt on töötasu olemuslik tunnus see, et see on asjaomase teenuse majanduslik vastusooritus, mis määratakse tavaliselt kindlaks teenuse osutaja ja teenuse saaja vahel (11. novembri 2021. aasta kohtuotsus Manpower Lit, C-948/19, EU:C:2021:906, punkt 45 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 44 Lisaks on mõiste „tasu“ ELTL artikli 157 lõikes 2 määratletud kui „harilik[...] põhi- või miinimumpalk[...] või mõn[i] muu[...] tasumoodus[...] kas rahas või loonusena, mida töötaja tööandjalt oma töö eest otseselt või kaudselt saab“. Kohtupraktika kohaselt tuleb seda mõistet tõlgendada laialt ja see hõlmab eelkõige igasugust tasumoodust kas rahas või loonusena, mida makstakse kohe või tulevikus, tingimusel et töötaja saab seda tööandjalt kas või kaudselt oma töö eest, olenemata sellest, kas seda makstakse töölepingu või õigusnormide alusel või vabatahtlikult (8. mai 2019. aasta kohtuotsus Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, punkt 70 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 45 Euroopa Kohus on ka täpsustanud, et ELTL artikli 157 tähenduses „tasuna“ käsitletav hüvitis hõlmab muu hulgas tööandja makstavat hüvitist olemasoleva töösuhte alusel, et tagada töötajatele sissetulek ka juhul, kui nad teatavatel juhtudel ei täida töölepingujärgseid kohustusi.

Ka ei saa selliste hüvitiste tasuga samastamise asjaolu seada kahtluse alla pelgalt seetõttu, et nende hüvitiste puhul on võetud arvesse ka sotsiaalpoliitilisi kaalutlusi (19. septembri 2018. aasta kohtuotsus Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, punkt 34 ja seal viidatud kohtupraktika).

- 46 Kohtupraktikast tuleneb, et „tasu“ ELTL artikli 157 lõike 2 tähenduses kuulub „töötingimuste“ alla 6. juunil 1997 sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe, mis on lisatud nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiivile 97/81/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta (EÜT 1998, L 14, lk 9; ELT eriväljaanne 05/03, lk 267), mida on muudetud nõukogu 7. aprilli 1998. aasta direktiiviga 98/23/EÜ (EÜT 1998, L 131, lk 10; ELT eriväljaanne 05/03, lk 278), klausli 4 punkti 1 tähenduses, ning 18. märtsil 1999 sõlmitud tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe, mis on lisatud nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivile 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta (EÜT 1999, L 175, lk 43; ELT eriväljaanne 05/03, lk 368), klausli 4 punkti 1 tähenduses (vt selle kohta 15. aprilli 2008. aasta kohtuotsus Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, punktid 131 ja 132, ning 22. novembri 2012. aasta kohtuotsus Elbal Moreno, C-385/11, EU:C:2012:746, punktid 20 ja 21).
- 47 Direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 1 esimene lõik on suunatud veel sihitumalt kui need klauslid sellele, et tagada ebatüüpiliste ja ebakindlas töösuhtes töötajate tõhus kaitse, mistõttu tuleks mõiste „töötasu“ direktiivi artikli 3 lõike 1 punkti f alapunkti ii tähenduses ulatuse kindlaksmääramiseks seda enam lähtuda lahendusest, mis oleks analoogiline lahendusega, mida on käesoleva kohtuotsuse punktides 44 ja 45 viidatud kohtupraktikas kasutatud ELTL artikli 157 tähenduses mõiste „tasu“ tõlgendamisel (vt selle kohta 12. mai 2022. aasta kohtuotsus Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, punkt 36).
- 48 Kuigi on tõsi, et sellist hüvitist, nagu on silmas peetud käesoleva kohtuotsuse punktis 37, ei maksta otse vastusooritusena renditöötaja tehtud töö eest, tuleb siiski asuda seisukohale, et selline hüvitis kujutab endast rahalist hüvitist, mille ühelt poolt saab töötaja tööandjalt kaudselt oma töö eest, kuna see hüvitis on ette nähtud töösuhte kohaldatavas kollektiivlepingus, ja mida teiselt poolt makstakse töötajale eesmärgiga kompenseerida sissetuleku kaotust, mis tuleneb sellest, et töötaja ei ole võimeline oma tavapärasel kutsealal töötama, nii et hüvitise eesmärk on tagada talle tuluallikas.
- 49 Järelikult on mõiste „töötasu“ direktiivi 2008/104 artikli 3 lõike 1 punkti f alapunkti ii tähenduses piisavalt lai, et hõlmata hüvitist, mida renditöötajad võivad nõuda kasutajaettevõtjas juhtunud tööõnnetuse tagajärjel tekkinud püsiva ja täieliku töövõimetuse tõttu töötada oma tavapärasel kutsealal.
- 50 Teiseks, mis puudutab direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 1 esimese lõigu konteksti koostoimes selle direktiivi artikli 3 lõike 1 punkti f alapunktiga ii, siis tuleb tõdeda, et selle direktiivi põhjenduse 13 kohaselt on direktiiviga 91/383 kehtestatud renditöötajate suhtes kohaldatavad tööohutust ja tervishoidu käsitlevad sätted.
- 51 Direktiivi 91/383 artikli 2 lõikest 1 koostoimes selle direktiivi artikli 1 punktiga 2 nähtub aga, et selle direktiivi eesmärk on tagada, et renditöötajatele kindlustatakse tööohutuse ja tervishoiu alal samasugune kaitse, nagu on ette nähtud muudele kasutajaettevõtja töötajatele. Lisaks ei saa vastavalt artikli 2 lõikele 2 koostoimes artikli 1 punktiga 2 renditöösuhte olemasolu õigustada

erinevat kohtlemist töötingimuste osas, kuna tegemist on tööohutuse ja tervishoiu kaitsega, seda enam, et nagu nähtub kõnealuse direktiivi neljandast põhjendusest, on renditöötajatel teatavates sektorites suurem tööõnnetuste oht kui teistel töötajatel.

- 52 Lisaks näeb direktiivi 91/383 artikkel 8 sisuliselt ette, et liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed tagamaks, et ilma et see piiraks ajutist tööjõudu vahendava ettevõtja riigisisestes õigusaktides sätestatud vastutust, vastutab lähetuse ajal tööohutuse, tööhügieeni ja tervishoiuga seotud töötingimuste eest kasutajaettevõtja.
- 53 Järelikult tuleb asuda seisukohale, et ühelt poolt kuulub „tööohutuse“ ja „tervishoiu“ kaitse „töötingimuste“ hulka direktiivi 91/383 tähenduses ning et renditöötajat tuleb selles osas tema lähetuse jooksul kohelda samamoodi nagu kasutajaettevõtjas otse tööle võetud töötajaid.
- 54 Teiselt poolt on käesoleva kohtuotsuse punktis 37 nimetatud hüvitis seotud „tööohutuse“ ja „tervishoiu“ kaitsega, sest kasutajaettevõtja ja teataval juhul rendiagentuuri vastutus seoses selle kaitsega seotud töö tegemise tingimustega toob kaasa kahju hüvitamise juhul, kui kõnealune kaitse ebaõnnestub, st eelkõige siis, kui renditöötaja lähetuse ajal juhtub tööõnnetus, mille tagajärjel on see töötaja püsivalt ja täielikult võimetu töötama oma tavapärasel kutsealal.
- 55 Arvestades direktiivis 2008/104 direktiivile 91/383 tehtud viidet, tuleb seega tõdeda, et kontekst, millesse kuulub direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 1 esimene lõik koostoimes selle direktiivi artikli 3 lõike 1 punktiga f, kinnitab tõlgendust, mille kohaselt hõlmab mõiste „töötasu“, millel nendes sätetes sisalduv mõiste „peamised töö- ja töölevõtmistingimused“ viitab, niisugust hüvitist, nagu on käsitletud käesoleva kohtuotsuse punktis 37.
- 56 Kolmandaks, mis puudutab direktiiviga 2008/104 taotletavaid eesmärke, siis nähtub selle direktiivi põhjendusest 1, et direktiiv on kavandatud olema täielikult kooskõlas harta artikliga 31, mille lõikes 1 on üldiselt sätestatud, et igal töötajal on õigus töötingimustele, mis on tema tervise, ohutuse ja väärikuse kohased. Selgitustes põhiõiguste harta kohta (ELT 2007, C 303, lk 17) on selle kohta märgitud, et väljendit „töötingimused“ tuleb mõista ELTL artikli 156 tähenduses, kuigi viimati nimetatud sättes ei ole seda mõistet määratletud. Arvestades renditöötaja õigusi kaitsvat eesmärki, mida direktiiviga taotletakse, räägib niisuguse täpsustuse puudumine töötingimuste mõiste laia tõlgendamise kasuks (vt selle kohta 12. mai 2022. aasta kohtuotsus Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, punkt 40 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 57 Järelikult, kuna direktiivi 2008/104 eesmärk on tagada renditöötajate kaitse tervishoiu ja tööohutuse valdkonnas, siis tuleb nagu komisjon tõdeda, et kui tööõnnetuse korral oleks kasutajaettevõtjate jaoks nende töötajate puhul finantsrisk väiksem kui otse tööle võetud töötajate puhul, siis oleks need ettevõtjad vähem motiveeritud investeerima renditöötajate ohutusse, millega kaasneks selle eesmärgi eiramine.
- 58 Järelikult kinnitavad direktiiviga 2008/104 taotletavad eesmärgid seda, et mõistet „töötasu“ selle direktiivi artikli 3 lõike 1 punkti f alapunkti ii tähenduses tuleb tõlgendada „peamise töö- ja töölevõtmistingimuse“ selle direktiivi artikli 5 lõike 1 esimese lõigu tähenduses, mille kohaselt hõlmab see mõiste hüvitist, mida renditöötaja võib nõuda kasutajaettevõtjas juhtunud tööõnnetuse tagajärjel tekkinud püsiva ja täieliku töövõimetuse tõttu töötada oma tavapärasel kutsealal.

- 59 Vastupidi sellele, mida sisuliselt väidab Hispaania valitsus, ei saa seda tõlgendust kummutada põhjendusega, et sellist hüvitist makstakse pärast renditöösuhte lõppemist või et see hüvitis tuleneb väidetavalt üksnes asjaomase renditöötaja püsiva ja täieliku töövõimetuse tuvastamisest ning seega tema töösuhte lõppemisest.
- 60 Nimelt tuleb esiteks täpsustada, et asjaolu, et kõnealust hüvitist makstakse pärast töösuhte lõppemist, ei välista, et see võiks kujutada endast töötasu direktiivi 2008/104 artikli 3 lõike 1 punkti f alapunkti ii tähenduses (vt analoogia alusel 8. mai 2019. aasta kohtuotsus Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, punkt 70).
- 61 Teiseks väärrib meenutamist, et mõiste „peamised töö- ja töölevõtmistingimused“ selline tõlgendus, mis jätab direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 1 esimese lõigu kohaldamisalast välja hüvitise, mida tööandja on kohustatud renditöötajale maksma, ainult sel põhjusel, et see hüvitis on seotud tema töösuhte lõppemisega, oleks vastuolus selle sätte konteksti ja kõnealuse direktiivi eesmärkidega (vt selle kohta 12. mai 2022. aasta kohtuotsus Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, punktid 39 ja 45).
- 62 Lisaks tuleb tõdeda, nagu nähtub ka Euroopa Kohtu käsutuses olevast toimikust, et põhikohtuasjas kõne all olev tööõnnetus, mis põhjustas XXXi püsiva ja täieliku töövõimetuse töötada oma tavapärasel kutsealal, leidis aset „kasutajaettevõtjas toimuva lähetuse jooksul“ direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 1 esimese lõigu tähenduses, mistõttu ei saa nõustuda sellega, et töövõimetuse tõttu makstud hüvitis tuleneb üksnes XXXi töösuhte lõppemisest.
- 63 Eeltoodut arvestades tuleb asuda seisukohale, et hüvitis, mida tuleb maksta renditöötajale tema püsiva ja täieliku töövõimetuse tõttu töötada oma tavapärasel kutsealal, mille põhjustas kasutajaettevõtjas toimunud tööõnnetus ja mille tagajärjel lõppes tema renditöösuhe, kuulub mõiste „peamised töö- ja töölevõtmistingimused“ alla direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 1 esimese lõigu tähenduses koostoimes selle direktiivi artikli 3 lõike 1 punktiga f.

Direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 1 esimeses lõigus ette nähtud võrdse kohtlemise põhimõtte ulatus

- 64 Teisena, mis puudutab direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 1 esimeses lõigus ette nähtud võrdse kohtlemise põhimõtte ulatust, siis tuleb märkida, et selle sätte kohaselt peavad renditöötajate peamised töö- ja töölevõtmistingimused kasutajaettevõtjas toimuva lähetuse jooksul olema vähemalt sellised, mida oleks kohaldatud siis, kui nimetatud ettevõtja oleks need töötajad otse samale töökohale tööle võtnud.
- 65 Seega peab eelotsusetaotluse esitanud kohus kõigepealt kindlaks tegema peamised töö- ja töölevõtmistingimused, mida kohaldataks asjaomasele renditöötajale siis, kui kasutajaettevõtja oleks võtnud ta otse tööle samaks ajaks ja samale töökohale kui see, millel ta tegelikult töötab, ning käesoleval juhul tegema ka kindlaks konkreetselt hüvitise, mida tal oleks õigus saada tööõnnetusest tingitud püsiva ja täieliku töövõimetuse tõttu töötada oma tavapärasel kutsealal, millega kaasnes tema töösuhte lõppemine. Seejärel tuleb kõnealusel kohtul võrrelda neid peamisi töö- ja töölevõtmistingimusi tingimustega, mida kohaldatakse tegelikult selle renditöötaja suhtes kasutajaettevõtjasse lähetamise ajal, ning seda selleks, et kõigi põhikohtuasjas kõne all olevate asjaolude põhjal hinnata, kas võrdse kohtlemise põhimõtet renditöötaja puhul järgiti või mitte (vt selle kohta 12. mai 2022. aasta kohtuotsus Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, punkt 50).

- 66 Käesoleval juhul märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus, et arvestades Tribunal Supremo (Hispaania kõrgeim kohus) poolt seaduse 14/1994 artiklile 11 antud tõlgendust, saavad renditöötajad juhul, kui nad on püsivalt ja täielikult töövõimetud töötama oma tavapärasel kutsealal, nõuda üksnes renditöö kollektiivlepingu artikli 42 alusel hüvitist, mis on väiksem hüvitisest, mida kasutajaettevõtja poolt otse tööle võetud töötajatel on õigus saada transpordisektori kollektiivlepingu artikli 31 alusel. Täpsemalt nähtub Euroopa Kohtu käsutuses olevast toimikust, et XXXil kui renditöötajal on esimese kollektiivlepingu alusel õigus saada 10 500 euro suurust hüvitist, samas kui juhul, kui Serveo Servicios oleks ta otse tööle võtnud, oleks tal õigus saada teise kollektiivlepingu alusel hüvitist 60 101,21 eurot.
- 67 Kui see on tõesti nii – mida peab kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus –, siis tuleb asuda seisukohale, et vastupidi sellele, mida näeb ette direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 1 esimene lõik, ei kohaldata XXXi suhtes tema lähetuse ajal Serveo Servicioses peamisi töö- ja töөлövõtmistingimusi, mis on vähemalt sellised, mis oleksid olnud kohaldatavad siis, kui nimetatud kasutajaettevõtja oleks ta otse samaks ajaks samale töökohale tööle võtnud.
- 68 Sellega seoses väärrib märkimist, et kuigi liikmesriikidel on direktiivi 2008/104 artikli 5 lõigete 2–4 alusel võimalus teha teatavatel konkreetsetel tingimustel erandeid võrdse kohtlemise põhimõttest, ei sisalda eelotsusetaotlus ega Euroopa Kohtu käsutuses olev toimik mingit teavet mõne erandi võimaliku rakendamise kohta Hispaanias.
- 69 Lisaks tuleb meenutada, et kuigi direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 3 kohaselt on tööturu osapooltel võimalus sõlmida kollektiivlepinguid, millega kehtestatakse korraldusi renditöötajate töö- ja töөлövõtmistingimuste kohta, mis võivad erineda artikli 5 lõikes 1 osutatutest, peavad sellised kollektiivlepingud siiski vastavalt artikli 5 lõikele 3 koostoimes direktiivi põhjendustega 16 ja 17 tagama renditöötajate üldise kaitse.
- 70 Kohustus tagada renditöötajate üldine kaitse nõuab eelkõige, et neile antaks peamiste töö- ja töөлövõtmistingimustega seoses eeliseid, mis kompenseeriks nende töötajate erineva kohtlemise, kusjuures selle kohustuse täitmist tuleb hinnata konkreetselt (vt selle kohta 15. detsembri 2022. aasta kohtuotsus *TimePartner Personalmanagement*, C-311/21, EU:C:2022:983, punktid 44 ja 50). Selleks et renditöö kollektiivlepinguga saaks teha erandi direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 1 esimeses lõigus sätestatud võrdse kohtlemise põhimõttest, on vaja – mida peab kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus –, et see kollektiivleping võimaldaks tagada XXXile sellise üldise kaitse, andes talle peamiste töö- ja töөлövõtmistingimuste osas kompenseerivaid eeliseid, mis aitavad tasakaalustada tekkinud erineva kohtlemise mõju.
- 71 Lõpuks tuleb meenutada, et Euroopa Kohus on korduvalt otsustanud, et üksnes eraõiguslike isikute vahelist vaidlust lahendades peab liikmesriigi kohus direktiiviga ette nähtud kohustuste ülevõtmiseks vastu võetud riigisiseste õigusnormide kohaldamisel võtma arvesse riigisisese õiguse norme tervikuna ning lähtuma nende tõlgendamisel võimalikult suures ulatuses asjaomase direktiivi sõnastusest ja eesmärgist, et saavutada direktiivi eesmärgiga kooskõlas olev tulemus, kusjuures riigisiseste õigusnormide *contra legem* tõlgendus on siiski välistatud (vt selle kohta 12. mai 2022. aasta kohtuotsus *Luso Temp*, C-426/20, EU:C:2022:373, punktid 56 ja 57 ning seal viidatud kohtupraktika).
- 72 Seega juhul, kui eelotsusetaotluse esitanud kohus jõuab järeldusele, et XXXil oleks olnud õigus saada hüvitist, mida ta nõuab transpordisektori kollektiivlepingu artikli 31 alusel, kui Serveo Servicios oleks ta tööle võtnud otse, peab see kohus eelkõige kontrollima, kas seaduse 14/1994 artiklit 11 saab tõlgendada kooskõlas direktiivi 2008/104 nõuetega ja seega tuleb seda tõlgendada

teisiti kui nii, et XXX jäetakse sellest hüvitisest ilma, sest selline tõlgendus oleks vastuolus kõnealuse direktiivi artikli 5 lõike 1 esimese lõiguga, nagu nähtub käesoleva kohtuotsuse punktist 67.

- 73 Kõigi eeltoodud kaalutluste põhjal tuleb direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 1 esimest lõiku koostoimes selle direktiivi artikli 3 lõike 1 punktiga f tõlgendada nii, et sellega on vastuolus riigisisesed õigusnormid, nagu neid on tõlgendatud riigisiseses kohtupraktikas ja mille kohaselt hüvitis, mida renditöötajad võivad nõuda püsiva ja täieliku töövõimetus tõttu töötada oma tavapärasel kutsealal, mille põhjustas kasutajaettevõtjas juhtunud tööõnnetus ja mille tagajärjel lõppes nende renditöösuhe, on väiksem kui hüvitis, millele neil töötajatel oleks õigus samas olukorras ja samal põhjusel, kui see kasutajaettevõtja oleks nad samaks ajaks samal töökohal töötamiseks otse tööle võtnud.

Kohtukulud

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

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (kuues koda) otsustab:

Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19. novembri 2008. aasta direktiivi 2008/104/EÜ renditöö kohta artikli 5 lõike 1 esimest lõiku koostoimes direktiivi artikli 3 lõike 1 punktiga f

tuleb tõlgendada nii, et

sellega on vastuolus riigisisesed õigusnormid, nagu neid on tõlgendatud riigisiseses kohtupraktikas ja mille kohaselt hüvitis, mida renditöötajad võivad nõuda püsiva ja täieliku töövõimetus tõttu töötada oma tavapärasel kutsealal, mille põhjustas kasutajaettevõtjas juhtunud tööõnnetus ja mille tagajärjel lõppes nende renditöösuhe, on väiksem kui hüvitis, millele neil töötajatel oleks õigus samas olukorras ja samal põhjusel, kui see kasutajaettevõtja oleks nad samaks ajaks samal töökohal töötamiseks otse tööle võtnud.

Allkirjad