



# Oikeustapauskokoelma

JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS  
ELEANOR SHARPSTON  
23 päivänä huhtikuuta 2020<sup>1</sup>

**Asia C-681/18**

**JH**  
**vastaan**  
**KG**

(Tribunale ordinario di Brescian (Brescian alioikeus, Italia) esittämä ennakkoratkaisupyyntö)

Sosiaalipolitiikka – Direktiivi 2008/104 – Vuokratyö – Peräkkäiset toimeksiannot samassa käyttäjäyrityksessä – 5 artiklan 5 alakohta – Yhdenvertainen kohtelu – Direktiivin säännösten kiertäminen

1. Nyt käsiteltävä asia tarjoaa unionin tuomioistuimelle ensimmäisen mahdollisuuden tulkita vuokratyöstä annetun direktiivin 2008/104<sup>2</sup> 5 artiklan 5 kohtaa. Tarkemmin ottaen unionin tuomioistuimen on selvennettävä, onko tilanteessa, jossa työvoiman vuokrausyritys palkkaa työntekijän ja asettaa hänet vuokratyöntekijänä saman käyttäjäyrityksen palvelukseen kahdeksan peräkkäisen vuokratyösopimuksen ja 17 pidennyksen perusteella, kyse kyseisen ”direktiivin säännösten kiertämiseen tähtääv[istä] peräkkäis[istä] toimeksian[noista]”.

## Oikeudellinen kehys

### *Euroopan unionin perusoikeuskirja*

2. Euroopan unionin perusoikeuskirjan<sup>3</sup> (jäljempänä perusoikeuskirja) 31 artiklassa määrätään seuraavaa:

- ”1. Jokaisella työntekijällä on oikeus terveellisiin, turvallisiin ja ihmisarvoisiin työoloihin ja työehtoihin.
2. Jokaisella työntekijällä on oikeus enimmäistyöajan rajoitukseen sekä päivittäisiin ja viikoittaisiin lepoaikoihin ja palkalliseen vuosilomaan.”

### *Direktiivi 2008/104*

3. Direktiivissä 2008/104 kunnioitetaan, kuten sen johdanto-osan 1 perustelukappaleessa todetaan, perusoikeuksia ja noudatetaan perusoikeuskirjassa tunnustettuja periaatteita ja sillä pyritään varmistamaan Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklan täysimääräinen noudattaminen. Kyseisellä direktiivillä luodaan vuokratyöntekijöihin sovellettavat suojapuitteet, jotka ovat

<sup>1</sup> Alkuperäinen kieli: englanti.

<sup>2</sup> Vuokratyöstä 19.11.2008 annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY (EYVL 2008, L 327, s. 9).

<sup>3</sup> EUVL 2007, C 303, s. 1.

”syrjimättömät, avoimet ja oikeasuhteiset ja joissa otetaan huomioon työmarkkinoiden ja työmarkkinasuhteiden monimuotoisuus”.<sup>4</sup> Näissä puitteissa ”vuokratyöntekijään sovellettavien keskeisten työehtojen olisi oltava heille vähintään yhtä edulliset kuin ne, joita heihin sovellettaisiin, jos käyttäjäyritys olisi palkannut heidät samaan tehtävään”.<sup>5</sup>

4. Johdanto-osan 15 perustelukappaleessa todetaan seuraavaa: ”Toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset ovat vallitseva työsuhdemuoto. Työvoiman vuokrausyrityksen palveluksessa vakituisella työsopimuksella työskentelevien työntekijöiden osalta olisi säädettävä mahdollisuudesta poiketa käyttäjäyrityksessä sovellettavista säännöistä, ottaen huomioon, että näillä työntekijöillä on työsopimuksensa luonteesta johtuva erityissuoja.”

5. Johdanto-osan 21 perustelukappaleessa todetaan, että ”jäsenvaltioiden olisi vuokratyöntekijöiden oikeuksien turvaamiseksi säädettävä hallinnollisista tai oikeudellisista menettelyistä sekä tehokkaista, varoittavista ja oikeasuhteisista seuraamuksista, joita sovelletaan, jos tämän direktiivin mukaisia velvoitteita ei noudateta”.

6. Direktiivin 1 artiklassa määritellään direktiivin soveltamisala seuraavasti:

”1. Tätä direktiiviä sovelletaan työntekijöihin, joilla on työsopimus tai työsuhde työvoiman vuokrausyrityksen kanssa ja jotka on asetettu käyttäjäyritysten palvelukseen työskentelemään tilapäisesti niiden valvonnassa ja johdolla.

2. Tätä direktiiviä sovelletaan sekä julkisen että yksityisen sektorin yrityksiin, jotka ovat työvoiman vuokrausyrityksiä tai käyttäjäyrityksiä ja harjoittavat taloudellista toimintaa riippumatta siitä, onko kyseessä voittoa tavoitteleva toiminta.

– –”

7. Direktiivin 2008/104 2 artiklan mukaan ”direktiivin tarkoituksena on huolehtia vuokratyöntekijöiden suojelusta ja parantaa vuokratyön laatua varmistamalla 5 artiklan mukaisen yhdenvertaisen kohtelun periaatteen soveltaminen vuokratyöntekijöihin ja tunnustamalla työvoiman vuokrausyritykset työnantajiksi, ottaen samalla huomioon, että vuokratyön käytölle on vahvistettava asianmukaiset puitteet, joilla edistetään tehokkaasti työpaikkojen luomista ja joustavien työmuotojen kehittämistä”.

8. Direktiivin 3 artiklan 1 kohdassa määritellään useita sen soveltamisen kannalta merkityksellisiä käsitteitä siten, että kyseisessä direktiivissä tarkoitetaan:

- a) ’työntekijällä’ henkilöä, jonka aseman työntekijänä asianomaisessa jäsenvaltiossa turvaa kansallinen työlaainsäädäntö;
- b) ’työvoiman vuokrausyrityksellä’ luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, joka tekee kansallisen lainsäädännön mukaisesti työsopimuksia tai solmii työsuhteita vuokratyöntekijöiden kanssa tarkoituksena asettaa tällaisia työntekijöitä käyttäjäyrityksen palvelukseen suorittamaan työtehtävää käyttäjäyrityksen valvonnassa ja johdolla;
- c) ’vuokratyöntekijällä’ työntekijää, jolla on työsopimus tai työsuhde työvoiman vuokrausyrityksen kanssa siinä tarkoituksessa, että hänet asetetaan käyttäjäyrityksen palvelukseen suorittamaan työtehtävää sen valvonnassa ja johdolla;

4 Johdanto-osan 12 perustelukappale.

5 Johdanto-osan 14 perustelukappale.

- d) 'käyttäjäyrityksellä' luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, jolle ja jonka valvonnassa ja johdolla vuokratyöntekijä työskentelee tilapäisesti;
- e) 'toimeksiannolla' kautta, jonka vuokratyöntekijä on asetettuna tilapäisesti käyttäjäyrityksen palvelukseen suorittamaan työtehtävää sen valvonnassa ja johdolla;
- f) 'keskeisillä työehdoilla' laeissa, asetuksissa, hallinnollisissa määräyksissä, työehtosopimuksissa ja/tai muissa käyttäjäyrityksessä voimassa olevissa sitovissa yleisissä säännöksissä säädettyjä työehtoja, jotka liittyvät
  - i) työaikaan, ylityöhön, taukoihin, lepoaikoihin, yötyöhön, lomiin ja yleisiin vapaapäiviin,
  - ii) palkkaan.”

9. Direktiivin 4 artiklan 1 kohdassa säädetään, että ”vuokratyön käyttöön liittyvät rajoitukset tai kiellot saavat perustua ainoastaan yleisen edun mukaisiin syihin, jotka liittyvät erityisesti vuokratyöntekijöiden suojeluun, työterveys- ja työturvallisuusvaatimukseen tai tarpeeseen varmistaa, että työmarkkinat toimivat moitteettomasti ja että väärinkäytöksiä ehkäistään”.

10. Direktiivin 5 artiklan 1 kohdassa säädetään, että ”vuokratyöntekijän keskeisten työehtojen on oltava käyttäjäyrityksessä suoritettavan toimeksiannon ajan vähintään samanlaiset, joita häneen sovellettaisiin, jos kyseinen yritys olisi palkannut hänet suoraan hoitamaan samaa tehtävää”.

11. Direktiivin 5 artiklan 5 kohdassa säädetään seuraavaa: ”Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kansallisen lainsäädäntönsä ja/tai käytäntönsä mukaisesti tämän artiklan soveltamista koskevien väärinkäytösten estämiseksi ja erityisesti tämän direktiivin säännösten kiertämiseen tähtäävien peräkkäisten toimeksiantojen estämiseksi. Jäsenvaltioiden on ilmoitettava komissiolle tällaisista toimenpiteistä.”

12. Direktiivin 6 artiklassa säädetään seuraavaa:

”1. Vuokratyöntekijöille on tiedotettava käyttäjäyrityksessä olevista vapaista työpaikoista, joista tiedotetaan yrityksen muillekin työntekijöille, jotta heillä olisi samat mahdollisuudet saada vakituinen työpaikka kuin muillakin yrityksessä työskentelevillä työntekijöillä. Asiasta voidaan tiedottaa yleisellä ilmoituksella soveltuvassa paikassa siinä yrityksessä, jolle ja jonka valvonnassa vuokratyöntekijä työskentelee.

2. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet, jotta sellaiset lausekkeet, joissa kielletään tai joilla estetään työsopimuksen tekeminen tai työsuhteen solmiminen käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välille toimeksiannon päätyttyä, ovat mitättömiä tai voidaan julistaa mitättömiksi.

– –”

13. Direktiivin 10 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa: ”Jäsenvaltioiden on säädettävä asianmukaisista toimenpiteistä sellaisia tilanteita varten, joissa työvoiman vuokrausyritys tai käyttäjäyritys ei noudata tätä direktiiviä. Niiden on erityisesti huolehdittava siitä, että käytettävissä on hallinnollisia tai oikeudellisia menettelyjä, joilla voidaan varmistaa tästä direktiivistä aiheutuvien velvoitteiden täyttäminen.”

## *Italian oikeus*

14. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, että nyt käsiteltävässä asiassa sovelletaan työllisyys- ja työmarkkina-alaan liittyvien valtuutusten, joista säädetään 14.2.2003 annetussa laissa nro 30, täytäntöönpanosta 10.9.2003 annettua asetusta (decreto legislativo) nro 276/2003, sellaisena kuin se on muutettuna asetuksella (decreto legge) nro 34/2014, josta on muutettuna tullut laki nro 78/2014 (jäljempänä asetus nro 276/2003).

15. Lailla nro 78/2014 toteutetulla muutoksella asetuksen nro 276/2003 20 §:n 4 momentista poistettiin sekä säännös, jonka mukaan ”työvoimaa saadaan asettaa käyttöön määrääjäksi teknisistä, tuotannollisista, organisatorisista tai sijaisuuksiin liittyvistä syistä silloinkin, kun ne liittyvät käyttäjän tavanomaiseen toimintaan”, että velvoite ilmoittaa nämä syyt kirjallisesti sopimuksessa.

16. Asetuksen nro 276/03 22 §:n 2 momentissa säädetään, että työvoiman määrääjäksi tapahtuvassa käyttöön asettamisessa vuokralleantajan ja työntekijän väliseen työsuhteeseen sovelletaan asetuksen nro 368/01 säännöksiä ”5 §:n 3 momentissa ja sitä seuraavissa momenteissa tarkoitettuja säännöksiä lukuun ottamatta”. Työsopimuksen alkuperäistä kestoa voidaan kirjallisesti työntekijän suostumuksella pidentää 27.2.2014 allekirjoitetussa työvoiman vuokrausyrityksiin sovellettavassa valtakunnallisessa työehtosopimuksessa (Contratto collettivo nazionale di lavoro; jäljempänä työehtosopimus), joka sitoo vuokrausyritystä, määrätyissä tilanteissa ja siinä määrätyn ajan.

17. Asetuksen nro 276/03 27 §:ssä, jonka otsikko on ”Lainvastainen käyttöön asettaminen” säädetään, että jos työvoiman käyttöön asettamisessa ei noudateta kyseisessä asetuksessa asetettuja rajoituksia ja ehtoja, työntekijä voi vaatia kanteella, joka on mahdollista antaa tiedoksi ainoastaan käyttäjäyritykselle, sen toteamista, että käyttäjäyrityksen ja työntekijän välillä on työsuhde käyttöön asettamisen alkamispäivästä alkaen.

18. EAY:n, UNICE:n ja CEEP:n tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta annetun direktiivin 1999/70/EY<sup>6</sup> toimeenpanosta 6.9.2001 annetun asetuksen (decreto legislativo) nro 368, sellaisena kuin sitä sovelletaan ajallisesti, 5 §:n 3, 4 ja 4 bis momentissa säädetään seuraavaa:

”3. Jos työntekijä otetaan uudelleen 1 §:n mukaiseen määräaikaiseen työsuhteeseen kymmenen päivän kuluessa enintään kuusi kuukautta kestäneen sopimuksen tai 20 päivän kuluessa yli kuusi kuukautta kestäneen sopimuksen päättymispäivästä, jälkimmäisen sopimuksen katsotaan olevan toistaiseksi voimassa oleva. – –

4. Kun kysymyksessä on kaksi peräkkäistä, toisin sanoen keskeytyksettä toisiaan seurannutta, määräaikaista työsuhdetta, työsuhde katsotaan toistaiseksi voimassa olevaksi ensimmäisen sopimuksen tekemispäivästä alkaen.

4 bis Rajoittamatta sitä, mitä edellisissä momenteissa säädetään peräkkäisistä sopimuksista – – jos saman työnantajan ja työntekijän välinen työsuhde vastaavien tehtävien hoitoa koskevien peräkkäisten määräaikaisten työsuopimusten vuoksi on kestänyt yhteensä yli 36 kuukautta, kun mukaan luetaan sopimusten pidentäminen ja jatkaminen, työsuhde katsotaan sopimusten välisistä keskeytysjaksoista riippumatta – – toistaiseksi voimassa olevaksi työsuhteeksi – –”

19. Työehtosopimuksen 47 §:ssä määrätään, että sopimusten pidentämistä säännellään yksinomaan työehtosopimuksella. Näin ollen määräaikaista työsuopimuksia voidaan pidentää asetuksen nro 276/03 22 §:n 2 momentin mukaisesti korkeintaan kuusi kertaa. Kukin sopimus voi olla pidennyksineen korkeintaan 36 kuukauden pituinen.

<sup>6</sup> Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annettu neuvoston direktiivi 1999/70/EY (EYVL 1999, L 175, s. 43).

20. Italian siviilikoodeksin 1344 ja 1421 §:ssä säädetään, että pakottavien säännösten kiertämiseksi tehdyt sopimukset ovat mitättömiä.

### **Tosiseikat, asian käsittelyn vaiheet ja ennakkoratkaisukysymykset**

21. JH on työvoiman vuokrausyrityksen palveluksessa oleva työntekijä. Hänet asetettiin vuokratyöntekijänä käyttäjäyrityksen KG palvelukseen, ja hän työskenteli siellä 3.3.2014 ja 30.11.2016 välisenä aikana koneiden ja sorvin käytöstä vastaavana työntekijänä useiden peräkkäisten vuokratyösopimusten (yhteensä kahdeksan) ja niiden pidennysten (yhteensä seitsemäntoista) nojalla.

22. JH nosti 21.2.2017 kanteen KG:tä vastaan Tribunale ordinario di Bresciassa (Brescian alioikeus, Italia). Hän vaatii pääasiallisesti, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin: a) toteaa, että vuokratyösopimukset, joiden nojalla hän on työskennellyt KG:ssä, ovat lainvastaisia ja/tai mitättömiä, b) toteaa, että hänen ja KG:n välillä on ollut toistaiseksi voimassa oleva työsuhde 3.3.2014 alkaen, c) velvoittaa KG:n ottamaan hänet takaisin palvelukseensa ja maksamaan asianmukaisen palkan ja siihen liittyvät sosiaaliturvamaksut ja verot. JH pyysi myös ennakkoratkaisua pyytäneitä tuomioistuinta esittämään unionin tuomioistuimelle ennakkoratkaisukysymyksen, joka koskee direktiivin 2008/104 ja erityisesti sen 5 artiklan 5 kohdan tulkintaa.

23. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin huomauttaa, että pääasian tosiseikkojen tapahtuma-aikaan sovelletussa lainsäädännössä (ks. tämän ratkaisuehdotuksen 15 kohta) i) ei säädetä, että sopimuksissa olisi ilmoitettava vuokratyövoiman käyttöön asettamisen tekniset, tuotannolliset, organisatoriset tai sijaisuuksiin liittyvät syyt, ii) ei säädetä, että näiden syiden olisi oltava tilapäisiä, iii) eikä rajoiteta työntekijän peräkkäisiä toimeksiantoja samassa käyttäjäyrityksessä. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa lisäksi, ettei työehtosopimusta (ks. edellä 19 kohta) voida soveltaa, koska sillä säännellään ainoastaan vuokratyöntekijöiden ja työvoiman vuokrausyritysten välisiä suhteita eikä vuokratyöntekijöiden ja käyttäjäyritysten välisiä suhteita. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, että näissä säännöissä, sellaisina kuin niitä sovellettiin pääasian tosiseikkojen tapahtuma-aikaan, ei missään tapauksessa edellytetä, että vuokratyövoiman käyttämisen syyt olisi mainittava sopimuksessa, eikä niissä myöskään kielletä uuden sopimuksen tekemistä ilman keskeytystä välittömästi aiemman sopimuksen kuudennen pidennyksen päättymisen jälkeen.

24. Ennakkoratkaisua pyytäneellä tuomioistuimella on epäilyksiä sen suhteen, onko tällainen kansallinen lainsäädäntö direktiivin 2008/104/EY ja erityisesti sen johdanto-osan 15 perustelukappaleen, luettuna yhdessä sen 5 artiklan 5 kohdan kanssa, mukainen, sillä tuomioistuimet eivät sen nojalla voi valvoa vuokratyövoiman käyttämisen syitä eikä siinä rajoiteta saman vuokratyöntekijän peräkkäisten toimeksiantojen määrää samassa käyttäjäyrityksessä.

25. Tätä taustaa vasten ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin esittää seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

”Onko [direktiivin 2008/104] 5 artiklan 5 kohtaa tulkittava siten, että se on esteenä asetuksen (decreto legislativo) nro 276/2003, sellaisena kuin se on muutettuna asetuksella (decreto legge) nro 34/2014, soveltamiselle, kun kyseisessä asetuksessa ei a) rajoiteta saman työntekijän peräkkäisiä toimeksiantoja samassa käyttäjäyrityksessä; b) aseteta työvoiman määrääjäksi tapahtuvan käyttöön asettamisen laillisuuden edellytykseksi teknisten, tuotannollisten, organisatoristen tai sijaisuuksiin liittyvien syiden osoittamista eikä c) aseteta tällaisen työsopimuksen laillisuuden edellytykseksi käyttäjäyrityksen tuotannollisten syiden tilapäisyyttä?”

26. Kirjallisia huomautuksia esittivät JH, Italian hallitus ja Euroopan komissio. Vaikka JH esitti perustellun pyynnön istunnon järjestämisestä, unionin tuomioistuin päätti työjärjestyksen 76 artiklan 2 kohdan nojalla jatkaa asian käsittelyä ilman istunnon järjestämistä.

## Asian arviointi

### *Tutkittavaksi ottaminen*

27. Italian hallitus väittää, ettei ennakkoratkaisupyyntöä voida ottaa tutkittavaksi. Se väittää ensinnäkin, että vaikka kansallista lainsäädäntöä, johon ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin vetoaa, sovelletaan vain määräaikaisiin työsopimuksiin, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ei anna mitään tietoa siitä, onko JH:n ja työvoiman vuokrausyrityksen välinen työsopimus luonteeltaan määräaikainen vai ei. Toiseksi ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen käsiteltäväksi saatettu asia on yksityisten välinen oikeusriita, eikä direktiivillä 2008/104 ole välitöntä horisontaalista oikeusvaikutusta. Ennakkoratkaisukysymykseen annettava vastaus ei tämän vuoksi vaikuta ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen käsiteltävänä olevan riita-asian ratkaisuun: ainoa JH:n kannalta mahdollinen myönteinen ratkaisu olisi saada vahingonkorvauksia Italian valtiolta siinä tapauksessa, että viimeksi mainitun todettaisiin panneen direktiivin 2008/104 täytäntöön puutteellisesti tai virheellisesti.

28. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan ”olettamana on, että kansallisen tuomioistuimen niiden oikeudellisten seikkojen ja tosiseikkojen perusteella, joiden määrittämisestä se vastaa ja joiden paikkansapitävyyden selvittäminen ei ole unionin tuomioistuimen tehtävä, esittämällä unionin oikeuden tulkintaan liittyvillä kysymyksillä on merkitystä asian ratkaisun kannalta. Unionin tuomioistuin voi jättää tutkimatta kansallisen tuomioistuimen esittämän pyynnön ainoastaan, jos on ilmeistä, että pyydetyllä unionin oikeuden tulkitsemisella ei ole mitään yhteyttä kansallisessa tuomioistuimessa käsiteltävän asian tosiseikkoihin tai kohteeseen, jos kyseinen ongelma on luonteeltaan hypoteettinen taikka jos unionin tuomioistuimella ei ole tiedossaan niitä tosiseikkoja ja oikeudellisia seikkoja, jotka ovat tarpeen, jotta se voisi antaa hyödyllisen vastauksen sille esitettyihin kysymyksiin.”<sup>7</sup>

29. Tästä viimeksi mainitusta seikasta on todettava, että tarve tulkita unionin oikeutta siten, että tulkinta olisi kansalliselle tuomioistuimelle hyödyllinen, edellyttää, että tämän on määritettävä esittämiinsä kysymyksiin liittyvät tosiseikat ja oikeudelliset seikat tai ainakin selostettava ne tosiseikkoja koskevat lähtökohdat, joihin nämä kysymykset perustuvat. Unionin tuomioistuimella nimittäin on toimivalta lausua unionin oikeuden tulkinnasta ainoastaan sellaisten tosiseikkojen perusteella, jotka kansallinen tuomioistuin on sille esittänyt. Ennakkoratkaisua pyytävän tuomioistuimen on myös esitettävä täsmällisesti ne syyt, joiden perusteella se on päätenyt pohtimaan unionin oikeuden tiettyjen määräysten ja säännösten tulkintaa ja pitämään tarpeellisena ennakkoratkaisukysymysten esittämistä unionin tuomioistuimelle. Lisäksi on välttämätöntä, että kansallinen tuomioistuin antaa edes vähäisen selostuksen niistä syistä, joiden perusteella se on valinnut ne unionin oikeuden määräykset ja säännökset, joiden tulkintaa se pyytää, ja siitä, miten nämä määräykset ja säännökset ja sen käsiteltävänä olevassa asiassa sovellettava kansallinen lainsäädäntö liittyvät toisiinsa.<sup>8</sup>

30. Ennakkoratkaisupyyntöstä ilmenee, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyytää unionin tuomioistuimelta ohjausta direktiivin 2008/104 5 artiklan 5 kohdan tulkintaan. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin selittää, että unionin tuomioistuimen ohjaus on tarpeen sen käsiteltävänä olevan asian ratkaisemiseksi. Tässä asiayhteydessä Italian hallituksen väitteillä, joiden mukaan direktiivin säännöksiä ei voida soveltaa suoraan yksityishenkilöiden välisessä riita-asiassa, ei ole merkitystä.

<sup>7</sup> Tuomio 11.4.2013, Della Rocca, C-290/12, EU:C:2013:235, 29 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen. Unionin tuomioistuin voi myös jättää tutkimatta ennakkoratkaisupyyntönsä viimeksi mainitulla perusteella: ks. tuomio 16.2.2012, Varzim Sol, C-25/11, EU:C:2012:94, 29 kohta.

<sup>8</sup> Tuomio 2.5.2019, Asendia Spain, C-259/18, EU:C:2019:346, 17 ja 18 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen.



Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan on selvää, että unionin tuomioistuimella on toimivalta antaa ennakkoratkaisuja unionin oikeuden määräysten ja säännösten tulkinnasta riippumatta siitä, onko niillä välitön oikeusvaikutus kyseessä olevan riita-asian asianosaisten välisessä suhteessa vai ei.<sup>9</sup>

31. Katson, että ennakkoratkaisupyyntöä esitetään riittävästi ne tosiseikat, joihin ennakkoratkaisukysymys perustuu, jotta unionin tuomioistuin voi antaa hyödyllisen vastauksen esitettyyn kysymykseen.

32. Näin ollen katson, että ennakkoratkaisukysymys on otettava tutkittavaksi.

### ***Ennakkoratkaisukysymyksen tarkastelu***

33. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyrkii kysymyksellään selvittämään, onko direktiivin 2008/104/EY 5 artiklan 5 kohta esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jossa a) ei rajoiteta vuokratyöntekijän peräkkäisiä toimeksiantoja samassa käyttäjäyrityksessä, b) ei aseteta työvoiman määrääjäksi tapahtuvan käyttöön asettamisen laillisuuden edellytykseksi teknisten, tuotannollisten, organisatoristen tai sijaisuuksiin liittyvien syiden osoittamista, c) eikä aseteta tällaisen työsopimuksen laillisuuden edellytykseksi käyttäjäyrityksen tuotannollisten syiden tilapäisyyttä.

34. Hyödyllisen vastauksen antamiseksi ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle käsittelen myös laajempaa asiayhteyttä eli sitä, onko direktiivin 2008/104 säännöksiä kierretty.

35. Tämän vuoksi on tutkittava direktiivin 2008/104 tavoitetta ja ulottuvuutta sekä direktiivin 5 artiklan 5 kohdan tarkoitusta, sanamuotoa ja asiayhteyttä.

36. Direktiivi 2008/104 perustuu aiempaan EY 137 artiklan 1 ja 2 kohtaan (nykyisin SEUT 153 artiklan 1 ja 2 kohta), joissa myönnettiin toimielimille toimivalta ”antaa – – direktiivein säännöksiä vähimmäisvaatimuksista, jotka pannaan täytäntöön asteittain”, muun muassa ”työehdoista”. Se annettiin täydentämään kahta aiempaa epätyypillisiä työsuhteita koskevaa direktiiviä, joissa säädellään osa-aikatyötä ja määräaikaista työsuhdetta.<sup>10</sup> Euroopan unionin tämän alan toimien yleisenä tavoitteena on ollut kehittää joustavia työskentelytapoja pyrkien samalla niihin sovellettavan sosiaalilainsäädännön suurempaan yhdenmukaistamiseen. Näiden toimien taustalla olevaa sääntelymallia, joka perustuu joustavuuden ja turvallisuuden välisen tasapainon löytämiseen työmarkkinoilla, kutsutaan ”joustoturvaksi” (englanniksi ”flexicurity”).<sup>11</sup>

37. Direktiivissä 2008/104 pyritään siis löytämään tasapaino yritysten tavoitteleman ”joustavuutta” koskevan tavoitteen ja työntekijöiden suojelua merkitsevän ”turvallisuutta” koskevan tavoitteen välille. Direktiivin johdanto-osan 11 perustelukappaleen mukaan direktiivillä pyritään vastaamaan paitsi yritysten joustavuustarpeisiin myös työntekijöiden tarpeeseen sovittaa yhteen työ- ja yksityiselämänsä ja sillä edistetään näin työpaikkojen luomista sekä työmarkkinoille osallistumista ja sijoittumista.

<sup>9</sup> Tuomio 8.5.2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, 35 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen.

<sup>10</sup> Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta 15.12.1997 annettu neuvoston direktiivi 97/81/EY (EYVL 1998, L 14, s. 9) ja edellä alaviitteessä 6 mainittu neuvoston direktiivi 1999/70.

<sup>11</sup> Ks. direktiivin johdanto-osan yhdeksäs perustelukappale ja neuvoston joustoturvasta 5.12. ja 6.12.2007 antamat ja Eurooppa-neuvoston 14.12.2007 hyväksymät yleisperiaatteet (neuvoston asiakirja nro 16201/07) sekä komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle sekä alueiden komitealle otsikolla ”Päämääränä yhteiset joustoturvaperiaatteet: Uusia ja parempia työpaikkoja jouston ja turvan avulla” (KOM(2007) 359 lopullinen, 27.6.2007). Ks. myös julkisasiamies Szpunarin ratkaisuehdotus asiassa AKT, C-533/13, EU:C:2014:2392, 33 kohta.

38. Direktiivillä 2008/104 luodaan vuokratyöntekijöihin sovellettavat suojapuitteet, jotka ovat syrjimättömät, avoimet ja oikeasuhteiset ja joissa otetaan huomioon työmarkkinoiden ja työmarkkinasuhteiden monimuotoisuus. Kyseisen direktiivin 2 artiklassa säädetään, että direktiivin tarkoituksena on huolehtia vuokratyöntekijöiden suojelusta ja parantaa vuokratyön laatua varmistamalla yhdenvertaisen kohtelun periaatteen soveltaminen vuokratyöntekijöihin ja tunnustamalla työvoiman vuokrausyritykset työnantajiksi, ottaen samalla huomioon, että vuokratyön käytölle on vahvistettava asianmukaiset puitteet, joilla edistetään tehokkaasti työpaikkojen luomista ja joustavien työmuotojen kehittämistä.<sup>12</sup>

39. Direktiivi 2008/104 koskee näin ollen sekä vuokratyöntekijöiden työehtoja että vuokratyön käyttöön sovellettavia ehtoja. Direktiivin kaksiosainen tavoite heijastuu myös direktiivin rakenteessa. Lukuun ottamatta johdantösäännöksiä (soveltamisala, tarkoitus ja määritelmät) ja loppusäännöksiä direktiivi 2008/104 on järjestetty kahteen osaan. Direktiivin 4 artikla, joka on I luvun (”Yleiset säännökset”) viimeinen artikla, koskee vuokratyön käyttöön liittyviä rajoituksia. Direktiivin II luku (”Työehdot”), joka sisältää 5–8 artiklan, koskee yhdenvertaista kohtelua, mahdollisuutta saada työpaikka, yhteisiä järjestelyjä ja ammatillista koulutusta, edustusta ja tiedotusta.<sup>13</sup>

40. Vaikka näillä säännöksillä lähennetään vuokratyötä ”tavanomaisiin” työsuhteisiin,<sup>14</sup> on todettava, että direktiivin 2008/104 lähtökohtana on se, että vallitseva työsuhdemuoto on (ja lisäksi, että pitääkin olla) toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset. Direktiivillä pyritään siis edistämään vuokratyöntekijöiden pääsyä pysyviin työsuhteisiin käyttäjäyrityksessä, ja tämä tavoite ilmenee erityisesti direktiivin 6 artiklan 1 ja 2 kohdassa.<sup>15</sup>

41. Direktiiviä 2008/104 sovelletaan ”työntekijöihin, joilla on työsopimus tai työsuhde työvoiman vuokrausyrityksen kanssa ja jotka on asetettu käyttäjäyritysten palvelukseen työskentelemään tilapäisesti niiden valvonnassa ja johdolla” (1 artiklan 1 kohta) ja ”sekä julkisen että yksityisen sektorin yrityksiin, jotka ovat työvoiman vuokrausyrityksiä tai käyttäjäyrityksiä ja harjoittavat taloudellista toimintaa riippumatta siitä, onko kyseessä voittoa tavoitteleva toiminta” (1 artiklan 2 kohta). Unionin tuomioistuin on tulkinnut työntekijän käsitettä siten, että ”sen alaan kuuluu henkilö, joka suorittaa työtehtäviä eli tekee tietyn ajanjakson ajan toiselle tämän johdon alaisena suorituksia vastiketta vastaan ja jonka asema on tällä perusteella turvattu asianomaisessa jäsenvaltiossa, ja näin on siitä riippumatta, millaisena kyseisen henkilön työsuhdetta on kansallisen oikeuden mukaan pidettävä tai millainen luonne ja muoto näiden kahden henkilön välisellä oikeudellisella suhteella on” ja ”taloudellisen toiminnan” käsitettä siten, että ”taloudellista toimintaa on kaikki toiminta, jossa tavaroita tai palveluja tarjotaan tietyillä markkinoilla”.<sup>16</sup>

42. Direktiivin 2008/104 tärkeä osa on yhdenvertaisen kohtelun periaate. Niinpä kyseisen direktiivin 5 artiklan 1 kohdan mukaan vuokratyöntekijän keskeisten työehtojen on oltava käyttäjäyrityksessä suoritettavan toimeksiannon ajan vähintään samanlaiset, joita häneen sovellettaisiin, jos kyseinen yritys olisi palkannut hänet suoraan hoitamaan samaa tehtävää.

43. Käsite ”keskeiset työehdot”, joka määrittää vuokratyöntekijöihin sovellettavan yhdenvertaisen kohtelun periaatteen ulottuvuuden, määritellään direktiivin 3 artiklan 1 kohdan f alakohdassa. Komission perustaman asiantuntijaryhmän laatima kertomus viittaa siihen, että komissio katsoo, ettei 3 artiklan 1 kohdan f alakohdan i ja ii alakohdassa oleva luettelo tällaisista työehdoista ole tyhjentyvä.<sup>17</sup>

12 Tuomio 17.11.2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, EU:C:2016:883, 35 kohta.

13 Ks. julkisasiamies Szpunarin ratkaisuehdotus asiassa AKT, C-533/13, EU:C:2014:2392, 30 ja 35 kohta.

14 Johdanto-osan 15 perustelukappale.

15 Ks. Engel, Chris, ”Regulating temporary work in the European Union: The Agency Directive”, *Temporary work in the European Union and the United States*, Bulletin of comparative labour relations nro 82, 2013, s. 19.

16 Tuomio 17.11.2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, EU:C:2016:883, 43 ja 44 kohta.

17 Euroopan komission asiantuntijaryhmän kertomus – Vuokratyöntekijöistä annetun direktiivin 2008/104/EY täytäntöönpano, elokuu 2011, s. 21.



44. Kannatan tätä lähestymistapaa. Direktiivillä 2008/104 pyritään varmistamaan perusoikeuskirjan 31 artiklan, jossa viitataan ”työoloihin ja työehtoihin” yleisemmin, ”täysimääräinen noudattaminen” (ks. johdanto-osan 1 perustelukappale). Euroopan unionin perusoikeuskirjan selityksissä<sup>18</sup> todetaan, että kyseinen ilmaus on käsitettävä SEUT 156 artiklan mukaisesti.<sup>19</sup> Kyseisessä artiklassa mainitaan ”työehdot” yhtenä niistä aloista, joilla komissio voi toimia edistääkseen jäsenvaltioiden välistä yhteistyötä ja helpottaakseen niiden toiminnan yhteensovittamista. Siinä ei kuitenkaan määritellä tätä termiä. Mielestäni se, että direktiivissä luvataan perusoikeuskirjan 31 artiklan ”täysimääräinen noudattaminen”, yhdessä sen kanssa, että direktiivin tavoitteena on luoda ”suojapuitteet”, tukee sitä, ettei termiä ”työehdot” pidä käsittää liian rajoittavasti<sup>20</sup> huolimatta tekstissä esitetyn luettelon näennäisestä tyhjentyvyydestä.

45. Direktiivin 2008/104 5 artiklan 5 kohdassa jäsenvaltiot veloitetaan toteuttamaan tarvittavat toimenpiteet 5 artiklan soveltamista koskevien väärinkäytösten estämiseksi ja erityisesti kyseisen direktiivin säännösten kiertämiseen tähtäävien peräkkäisten toimeksiantojen estämiseksi.

46. Tässä säännöksessä jäsenvaltioille on asetettu kaksi erillistä veloitetta. *Ensimmäinen* on estää itse 5 artiklan soveltamista koskevat väärinkäytökset. *Toinen* velvoite on estää direktiivin 2008/104 säännösten, *kun niitä tarkastellaan kokonaisuutena*, kiertämiseen tähtäävät peräkkäiset toimeksiannot. En tulkitse sanojen ”ja erityisesti”, joilla nämä kaksi veloitetta yhdistetään toisiinsa, merkitsevän sitä, että toinen velvoite olisi automaattisesti ja täysin alisteinen ensimmäiseen veloitteeseen nähden. Nämä kaksi veloitetta koskevat erilaisia työskentelemiseen käyttäjäyrityksessä liittyviä näkökohtia. Ensimmäinen koskee 5 artiklan (ja ainoastaan sen) ”soveltamista koskevien väärinkäytösten” estämistä. Toinen velvoite on laajempi, ja sen tarkoituksena on (kokonaisuutena tarkasteltujen) ”tämän direktiivin säännösten kiertämiseen” tähtäävien peräkkäisten toimeksiantojen estäminen.

47. Tästä seuraa, että en yhdy komission kirjalliseen huomautukseen, jonka mukaan kyseistä 5 artiklan 5 kohtaa sovelletaan yksinomaan yhdenvertaisen kohtelun periaatteen, sellaisena kuin se on vahvistettu kyseisen artiklan 1–4 kohdassa, väärinkäyttöön. Tässä suppeassa tulkinnassa ei oteta huomioon sitä, että 5 artiklan 5 kohta sisältää kaksi osaa, joista toinen koskee ”tämän direktiivin säännösten kiertämiseen tähtäävien peräkkäisten toimeksiantojen” estämistä. Se on myös ristiriidassa direktiivin nimenomaisen tavoitteen kanssa, joka on vuokratyöntekijöiden suojaaminen ja vuokratyön laadun parantaminen.

48. Vaikuttaa siis siltä, että 5 artiklan 5 kohdassa jäsenvaltioille asetettu velvollisuus estää direktiivin 2008/104 säännösten kiertämiseen tähtäävät peräkkäiset toimeksiannot on ymmärrettävä siten, että se koskee *kaikkia* kyseisen direktiivin säännöksiä, sellaisina kuin niitä tulkitaan direktiivin systematiikan ja tarkoituksen valossa.

49. Tätä taustaa vasten on pohdittava, asetetaanko direktiivin 2008/104 5 artiklan 5 kohdassa jäsenvaltioille velvollisuus estää kyseisen direktiivin säännösten kiertämiseen tähtäävät peräkkäiset toimeksiannot, jotta välttyttäisiin siltä, että vuokratyöstä samassa käyttäjäyrityksessä tulee liian helposti pysyvä tilanne, jossa vuokratyöntekijät ovat ”ansassa”.

18 EUVL 2007, C 303, s. 17.

19 SEUT 156 artiklassa määrätään, että ”edellä 151 artiklassa tarkoitettujen tavoitteiden toteuttamiseksi, rajoittamatta kuitenkaan perussopimusten muiden määräysten soveltamista, komissio edistää jäsenvaltioiden välistä yhteistyötä ja helpottaa niiden toiminnan yhteensovittamista niillä sosiaalipolitiikan aloilla, joita tämä luku koskee, ja erityisesti asioissa, jotka koskevat: työllisyyttä, työoikeutta ja työehtoja, ammatillista perus- ja jatkokoulutusta, sosiaaliturvaa, työtapaturmien ja ammattitautien ehkäisemistä, työterveyttä, järjestäytymisoikeutta sekä työnantajien ja työntekijöiden välisiä kollektiivisia neuvotteluja”.

20 Ks. Robin-Olivier, Sophie, ”Article 31: conditions de travail justes et équitables”, teoksessa *Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne*, Picod, Fabrice; Rizcallah, Cécilia; Van Drooghenbroeck, Sébastien, Bryssel, Bruylant, 2019, s. 789–805.

50. Aloitan muistuttamalla – silläkin uhalla, että toistan itseäni – että 3 artiklan 1 kohdan c alakohdassa määritellään ”vuokratyöntekijä” työntekijäksi, joka asetetaan käyttäjäyrityksen palvelukseen ”suorittamaan työtehtävää” (englanniksi ”to work temporarily”) sen valvonnassa ja johdolla.

51. Itse direktiivin 2008/104 [englanninkielisen version] otsikosta (englanniksi ”on temporary agency work”) käy selvästi ilmi, että direktiivin kattamat työsuhteet ovat (ja määritelmän mukaan niiden pitääkin olla) *tilapäisiä*. Termiä tilapäinen (englanniksi ”temporary”) käytetään muun muassa [englanninkielisen version] säännöksissä, joissa määritetään direktiivin soveltamisala (1 artikla) ja sen tarkoitus (2 artikla), sekä siinä käytettyjen tärkeimpien termien määritelmässä 3 artiklan 1 kohdan b, c, d ja e alakohdassa. Sana tilapäinen (englanniksi ”temporary”) merkitsee ”rajoitetun ajan mittaista”, ”ei-pysyvää”.<sup>21</sup> Direktiivissä todetaan lisäksi, että ”toistaiseksi voimassa olevat työ sopimukset” (eli pysyvät työsuhteet) ovat vallitseva työsuhdemuoto ja että vuokratyöntekijöille on tiedotettava käyttäjäyrityksessä olevista vapaista työpaikoista, jotta heillä olisi samat mahdollisuudet saada vakituinen työpaikka kuin muillakin työntekijöillä (ks. johdanto-osan 15 perustelukappale ja 6 artiklan 1 ja 2 kohta).<sup>22</sup>

52. Yhdyn Italian hallituksen ja komission näkemykseen, jonka mukaan direktiivissä 2008/104 ei määritetä mitään konkreettisia toimenpiteitä, joita jäsenvaltioiden on toteutettava estääkseen direktiivin säännösten ”kiertämiseen tähtäävät” saman vuokratyöntekijän peräkkäiset toimeksiannot samassa käyttäjäyrityksessä. Direktiivissä 2008/104 ei (esimerkiksi) velvoiteta jäsenvaltioita asettamaan peräkkäisten toimeksiantojen käyttämisen edellytykseksi nimenomaista velvollisuutta esittää syyt, joiden vuoksi kyseisten sopimusten tekeminen tai uudistaminen on perusteltua. En kuitenkaan totea tämän perusteella, että 5 artiklan 5 kohta olisi pelkkä toivomus – tai jyrkemmin sanottuna, ettei sillä olisi mitään vaikutusta.

53. Direktiivin 2008/104 5 artiklan 5 kohdan ensimmäisen virkkeen sanamuoto (”jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kansallisen lainsäädäntönsä ja/tai käytäntönsä mukaisesti tämän artiklan soveltamista koskevien väärinkäytösten estämiseksi ja erityisesti tämän direktiivin säännösten kiertämiseen tähtäävien peräkkäisten toimeksiantojen estämiseksi”) on selvä, täsmällinen ja ehdoton. Se tuo vaikeuksitta mieleen välittömän oikeusvaikutuksen perinteiset edellytykset. Tässä asiayhteydessä kansallinen lainsäädäntö ja/tai käytäntö on katsottava *keinoksi*, jonka avulla jäsenvaltio täyttää velvoitteensa, mutta kumpikaan ei vie pois varsinaisen velvoitteen selvyyttä, täsmällisyyttä tai ehdottomuutta. Jäsenvaltioiden on tietenkin varmistettava direktiivin mukaisesti, *ettei* yksilöity väärinkäytös *toteudu*. ”Vertikaalisessa” asiayhteydessä, jossa vastaajana on valtio tai valtion ilmentymä,<sup>23</sup> vuokratyöntekijä voisi saada vahvaa tukea itse direktiivistä.

21 Ks. Oxford Dictionary of English. Ranskankielisessä versiossa sana, jota käytetään sanan ”temporary” tilalla direktiivin otsikossa, säännöksissä, joissa määritetään direktiivin soveltamisala ja sen tarkoitus, sekä siinä käytettyjen tärkeimpien termien määritelmässä on ”intérimaire”, jota kuvaillaan sanoilla ”travailler de manière temporaire” (3 artiklan 1 kohdan b, c, d ja e alakohdassa). *Petit Robert de la langue française* -teoksessa ”intérimaire” määritellään siten, että sillä tarkoitetaan ”tilapäistä” tai ”ohimenevää”, ja ”temporaire” siten, että sillä tarkoitetaan ”ajallisesti rajoitettua”. Italiankielisessä versiossa, joka on oikeudenkäyntikieli, käytetään sanoja ”interinale” ja ”temporaneamente”.

22 Huomaan (ehdottomatta, että perusteluja voitaisiin käyttää sellaisinaan nyt käsiteltävässä asiassa: ks. 66 kohta), että asioissa, jotka koskevat direktiivin 1999/70 liitteenä olevan määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lauseketta, unionin tuomioistuin on todennut, että ”määräaikaisten työ sopimusten tai -suhteiden uudistaminen sellaisten tarpeiden tyydyttämiseksi, jotka eivät tosiasiaa ole luonteeltaan väliaikaisia vaan pysyviä ja jatkuvia, ei ole perusteltua määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitetulla tavalla siltä osin kuin tällainen määräaikaisten työ sopimusten tai -suhteiden käyttö on välittömästi vastoin tämän puitesopimuksen perustana olevaa lähtökohtaa, jonka mukaan toistaiseksi voimassa olevat työ sopimukset ovat vallitseva työsuhdemuoto, vaikka määräaikaiset työ sopimukset ovat tyyppillisiä tietyillä toimialoilla tai tietyissä ammateissa ja toiminnoissa” (korostus tässä). Ks. tuomio 19.3.2020, *Sánchez Ruiz ym.*, C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, 76 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen.

23 Klassinen esimerkki tämän ilmaisen käyttämisestä, kun kyse on ”vertikaalisesta” välittömästä oikeusvaikutuksesta, on tuomio 12.7.1990, *Foster v British Gas*, C-188/89, EU:C:1990:313. Tuorempi esimerkki on tuomio 10.10.2017, *Farrell*, C-413/15, EU:C:2017:745, sekä ratkaisuehdotukseni kyseisessä asiassa (EU:C:2017:492).

54. Näin sanoessani pidän mielessä sen, että direktiivi 2008/14 on, kuten sen oikeusperustasta ilmenee (ks. edellä 36 kohta), vähimmäisvaatimuksia koskeva direktiivi. Sen sanamuodon ja rakenteen perusteella ei nimittäin ole mahdollista katsoa, että se sisältäisi sellaisia täsmällisiä erityisiä velvoitteita, jotka eivät ilmene tekstistä. Tämä *ei* kuitenkaan merkitse sitä, että direktiivissä jäsenvaltioille asetetut velvoitteet voitaisiin sivuuttaa tai poistaa.

55. Lisäksi on esitettävä joitakin täsmennyksiä.

56. Ensimmäiseksi on todettava, että koska direktiivi 2008/104 on vähimmäisvaatimuksia koskeva direktiivi, on selvää, että jäsenvaltiolla on edelleen vapaus ottaa käyttöön tällainen erityislainsäädäntö. On muistettava, että direktiivin 2008/104 4 artiklan 1 kohdassa säädetään, että vuokratyön käyttöön liittyviä kieltoja tai rajoituksia sisältävän kansallisen lainsäädännön on perustuttava yleisen edun mukaisiin syihin, jotka liittyvät erityisesti vuokratyöntekijöiden suojeluun, työterveys- ja työturvallisuusvaatimuksiin tai tarpeeseen varmistaa, että työmarkkinat toimivat moitteettomasti ja että väärinkäytöksiä ehkäistään<sup>24</sup>. Jos saman vuokratyöntekijän peräkkäiset toimeksiannot samassa käyttäjäyrityksessä johtavat tässä yrityksessä palvelusajanjaksoon, joka on (merkittävästi) pidempi kuin ajanjakso, jota voidaan kohtuudella pitää ”tilapäisenä”, tämä merkitsee mielestäni nimenomaan tällaista väärinkäytöstä. Vaikka on totta, että tällaisen tilanteen estävä kansallinen toimenpide on ”vuokratyön käyttöön liittyvä rajoitus”, tällainen rajoitus on helposti perusteltavissa 4 artiklan 1 kohdassa nimenomaisesti luetelluilla yleisen edun mukaisilla syillä eli vuokratyöntekijöiden suojelulla ja väärinkäytösten ehkäisemisellä.

57. Toiseksi saman vuokratyöntekijän toistuvilla peräkkäisillä toimeksiannoilla saman käyttäjäyrityksen palveluksessa kierretään direktiivin säännösten ydinsisältöä, ja ne merkitsevät tämän työsuhdemuodon väärinkäyttöä. Ne myös muuttavat (itsestään selvästi) direktiivillä turvattua työnantajille tarjotun ”joustavuuden” ja työntekijöille tarjotun ”turvallisuuden” välistä tasapainoa (ks. edellä 36 ja 37 kohta) heikentämällä viimeksi mainittua.

58. Kolmanneksi minusta vaikuttaa siltä, että sikäli kuin – missä tahansa tapauksessa – sille, miksi käyttäjäyritys käyttää peräkkäisiä sopimuksia, jotka käsittävät vuokratyöntekijän toimeksiannon, *ei* anneta *mitään* objektiivista selitystä, kansallisella tuomioistuimella on erityinen velvollisuus olla tarkkaavainen. (Näin on sitä suuremmalla syillä, kun *sama* vuokratyöntekijä saa toimeksiannon käyttäjäyritykseen kyseessä olevien peräkkäisten sopimusten perusteella.) *Menemättä* direktiivin arviointiperusteita pidemmälle kansallisen tuomioistuimen olisi tämän vuoksi tutkittava – kansallisen lainsäädännön puitteissa ja ottaen huomioon kunkin tapauksen olosuhteet – kierretäänkö tällaisten peräkkäisten toimeksiantojen käyttämisellä *mitä tahansa* direktiivin säännöstä.

59. Näin ollen ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on direktiivin 2008/104 5 artiklan 5 kohdassa säädetyn velvoitteen noudattamista tutkiessaan otettava huomioon paitsi 5 artiklan 1 kohdassa vahvistettu ”työehtoja” koskeva yhdenvertaisen kohtelun periaate myös muut säännökset, kuten 6 artiklan 1 ja 2 kohta, joilla helpotetaan vuokratyöntekijöiden pääsyä vakinaiseen työhön.

60. Tässä vaiheessa on hyödyllistä tarkastella unionin tuomioistuimen päättelyä edellä mainitussa tuomiossa Sciotto,<sup>25</sup> johon JH on suurelta osin tukeutunut.

<sup>24</sup> Tuomio 17.3.2015, *AKT*, C-533/13, EU:C:2015:173, 23 ja 32 kohta.

<sup>25</sup> Tuomio 25.10.2018, *Sciotto* (C-331/17, EU:C:2018:859).

61. Balettianssija Sciotto työskenteli Fondazione Teatro dell’Opera di Roman palveluksessa lukuisten määräaikaisten työsopimusten nojalla, joita uudistettiin vuosina 2007–2011 ohjelmistossa olleiden eri taiteellisten esitysten perusteella. Hänen työsopimuksistaan ei käynyt ilmi, että olisi olemassa sellaisia teknisiä, organisatorisia tai tuotantoon liittyviä erityisvaatimuksia, jotka oikeuttaisivat määräaikaisten työsopimusten käyttämisen toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen sijasta. Hän vaati näin ollen, että mainitut sopimukset on todettava lainvastaisiksi, että hänen työsuhteensa on muutettava toistaiseksi voimassa olevaksi sopimukseksi ja että hänelle on korvattava aiheutunut vahinko.

62. Kyseisessä asiassa sovellettavaa unionin oikeutta oli direktiivin 1999/70 liitteenä oleva määräaikaista työtä koskeva puitesopimus. Kyseisen puitesopimuksen 5 lausekkeessa esitetään erityisiä toimenpiteitä peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytösten estämiseksi.<sup>26</sup> Unionin tuomioistuin totesi nimenomaisesti seuraavaa: ”*Puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohta velvoittaa siis jäsenvaltiot perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden väärinkäytön ehkäisemiseksi ottamaan tosiasiallisesti ja sitovasti käyttöön vähintään yhden siinä luetelluista toimenpiteistä, jos niiden kansalliseen oikeuteen ei sisälly vastaavia oikeudellisia toimenpiteitä. Nämä kolme kyseisen lausekkeen 1 kohdan a–c alakohdassa lueteltua toimenpidettä koskevat perusteltuja syitä, joilla tällaisen työsopimuksen tai työsuhteen uudistaminen voidaan oikeuttaa, perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden enimmäiskokonaiskestoja ja niiden uudistamisten lukumäärää – –*”.<sup>27</sup> Unionin tuomioistuin muistutti, että ”perusteltujen syiden käsite on ymmärrettävä siten, että sillä tarkoitetaan määrätulle toiminnalle ominaisia täsmällisiä ja konkreettisia olosuhteita, joilla voidaan tuossa nimenomaisessa yhteydessä oikeuttaa perättäisten määräaikaisten työsopimusten käyttäminen. Nämä olosuhteet voivat perustua muun muassa niiden työtehtävien erityiseen luonteeseen, joiden suorittamiseksi tällaiset työsopimukset on tehty, sekä näille tehtäville luontaisiin ominaispiirteisiin tai mahdollisesti siihen, että jäsenvaltio pyrkii hyväksyttävään sosiaalipoliittiseen päämäärään”.<sup>28</sup>

63. Unionin tuomioistuin totesi tämän lainsäädännön ja oikeuskäytännön valossa, että ” sellainen lakiin tai asetukseen sisältyvä kansallinen säännös, jolla sallittaisiin vain *yleisesti ja abstraktisti* perättäisten määräaikaisten työsopimusten käyttäminen, ei ole [näiden] edellytysten mukainen. Tällaisesta puhtaasti muodollisesta säännöksestä ei näet voida johtaa objektiivisia ja läpinäkyviä arviointiperusteita sen tarkistamiseksi, vastaako näiden sopimusten uudistaminen todellisuudessa todellista tarvetta ja onko se sopiva ja tarpeellinen keino tavoitellun päämäärän saavuttamiseksi. Tällainen säännös sisältää täten todellisen vaaran tämäntyyppisten sopimusten väärinkäytöstä, eikä se tästä syystä sovellu yhteen [direktiivin 1999/70 liitteenä olevan määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen] tavoitteen ja tehokkaan vaikutuksen kanssa”.<sup>29</sup>

64. Unionin tuomioistuin totesi tämän vuoksi, että puitesopimuksen 5 lauseketta on tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jonka nojalla työsuhteita yleisesti säänteleviä oikeussääntöjä, joilla sanktioidaan perättäisten määräaikaisten työsopimusten väärinkäyttöä siten, että määräaikainen sopimus määritellään automaattisesti uudelleen toistaiseksi voimassa olevaksi sopimukseksi työsuhteen jatkuessa yli tietyn määräpäivän, ei sovelleta sinfoniaorkesteri- ja oopperasäätiöiden toimialalla, kun kansallisessa oikeusjärjestyksessä ei ole mitään muuta tehokasta toimenpidettä, jolla sanktioitaisiin alalla todettuja väärinkäytöksiä.<sup>30</sup>

26 Direktiivin 1999/70 liitteenä olevan määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdassa todetaan, että ”perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytösten estämiseksi jäsenvaltio[iden] kuultuaan työmarkkinaosapuolia kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytännön mukaan ja/tai työmarkkinaosapuolten on otettava käyttöön erityisten alojen ja/tai työntekijäryhmien tarpeiden mukaan yksi tai useita seuraavista toimenpiteistä, jos käytettävissä ei ole vastaavia oikeudellisia toimenpiteitä väärinkäytösten estämiseksi: a) perustellut syyt tällaisen työsopimuksen tai työsuhteen uudistamista varten; b) perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden enimmäiskokonaiskesto; c) tällaisten työsopimusten tai työsuhteiden uudistamisten lukumäärä”.

27 Tuomio 25.10.2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859, 32 kohta), korostus tässä.

28 Tuomio 25.10.2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859, 39 kohta).

29 Tuomio 25.10.2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859, 40 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

30 Tuomio 25.10.2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859, 72 kohta ja tuomiolauselma).



65. JH väitti kirjallisissa huomautuksissaan, että tuomiota Sciotto voidaan *soveltaa sellaisenaan* nyt käsiteltävässä asiassa.

66. En hyväksy tätä väitettä. On selvää, että tuomion Sciotto lopputulos johtuu unionin oikeuden määräyksestä, joka on luonteeltaan erilainen kuin direktiivin 2008/104 5 artiklan 5 kohta.<sup>31</sup> Direktiivin 1999/70 liitteenä olevan määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeessa asetetaan *erityisiä velvoitteita* perättäisten määräaikaisten työsopimusten väärinkäytön estämiseksi. Direktiivin 2008/104 5 artiklan 5 kohdassa asetetaan *yleinen velvollisuus* estää peräkkäiset sopimukset, joilla pyritään kiertämään kyseisen direktiivin säännöksiä. Kun otetaan huomioon myös se, että direktiivissä 2008/104 säädetään vain vähimmäisvaatimuksista, ei ole mahdollista katsoa direktiivin 2008/104 sisältävän yksityiskohtaisia ja konkreettisia velvoitteita – kuten peräkkäisten työsopimusten enimmäiskokonaiskestoja tai tällaisten sopimusten uudistamisten (enimmäis)määrää – jotka olisivat samankaltaisia kuin velvoitteet, joista määrätään nimenomaisesti direktiivin 1999/70 liitteenä olevan määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeessa.

67. Tämän täsmennyksen jälkeen on myös palautettava mieleen unionin tuomioistuimen edellä mainitussa tuomiossa Sciotto esittämät yleisemmät perustelut. Unionin tuomioistuin korosti, että ”silloin, kun unionin oikeudessa ei säädetä erityisistä seuraamuksista sitä tilannetta varten, että väärinkäyttöä on kaikesta huolimatta todettu, kansallisten viranomaisten tehtävänä on toteuttaa toimenpiteet, joiden on oltava sekä oikeasuhteisia että tämän lisäksi niin tehokkaita ja varoittavia, että niillä voidaan taata [kyseessä olevan unionin oikeuden säännöksen] täysi tehokkuus. – – jos perättäisiä määräaikaista työsopimuksia tai -suhteita on käytetty väärin, on voitava soveltaa toimenpidettä, joka tarjoaa työntekijöiden suojalle tehokkuuden ja vastaavuuden vaatimusten mukaiset takeet, jotta väärinkäyttöä näin sanktioitaisiin asianmukaisesti ja unionin oikeuden rikkomisen seuraukset poistettaisiin”.<sup>32</sup> Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan ”direktiivistä jäsenvaltioille seuraava velvoite saavuttaa siinä säädetty lopputulos sekä SEU 4 artiklan mukainen velvollisuus toteuttaa kaikki yleis- tai erityistoimenpiteet, jotka ovat aiheellisia tämän velvoitteen täyttämisen varmistamiseksi, sitovat kaikkia jäsenvaltioiden viranomaisia, myös tuomioistujia niiden toimivallan rajoissa”.<sup>33</sup> Tässä tilanteessa unionin tuomioistuin totesi, että ”silloin, kun perättäisiä määräaikaista työsopimuksia on *käytetty väärin*, asiaa käsittelevän tuomioistuimen on tulkittava ja sovellettava kansallisen oikeuden merkityksellisiä säännöksiä *mahdollisuuksien mukaan* siten, että niillä kyetään sanktioimaan kyseistä väärinkäyttöä asianmukaisesti ja poistamaan unionin oikeuden rikkomisen seuraukset”.<sup>34</sup>

68. Muistutan myös, että suuri jaosto antoi tuomiossa Pfeiffer<sup>35</sup> kansallisille tuomioistuimille hyödyllisiä ohjeita siitä, millaista lähestymistapaa on käytettävä tarkasteltaessa sellaisen direktiivin säännöksen vaikutusta, jolla on välitön oikeusvaikutus yksityisten välisessä oikeusriidassa.

69. Erityisesti se totesi, että ”vaikka [unionin] oikeudessa asetettu periaate, jonka mukaan kansallisia säännöksiä on tulkittava yhdenmukaisesti direktiivin kanssa, kohdistuukin ensisijaisesti niihin kansallisiin säännöksiin, jotka on annettu kyseessä olevan direktiivin saattamiseksi osaksi kansallista oikeusjärjestystä, periaate ei kuitenkaan rajoitu näiden säännösten tulkintaan, vaan edellyttää sitä, että kansallinen tuomioistuin ottaa huomioon kansallisen oikeuden säännökset kokonaisuudessaan arvioidakseen, missä määrin kansallista oikeutta voidaan soveltaa niin, ettei tästä aiheudu direktiivillä

31 Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee myös, että direktiivien 1999/70 ja 2008/104 soveltamisala on erilainen. Työvoiman vuokrausyrityksen käyttäjäyrityksen palvelukseen asettaman vuokratyöntekijän määräaikaisten työsuhteet eivät kuulu direktiivin 1999/70 soveltamisalaan. Ks. tuomio 11.4.2013, Della Rocca (C-290/12, EU:C:2013:235, 42 kohta).

32 Tuomio 25.10.2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859, 64 ja 65 kohta).

33 Tuomio 25.10.2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859, 67 kohta) ja tuomio 5.10.2004, Pfeiffer ym. v. Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldhüt eV (C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584, 67 kohta) (jäljempänä Pfeiffer).

34 Tuomio 25.10.2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859, 69 kohta), korostus tässä.

35 Tuomio 5.10.2004, Pfeiffer (C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584, 107–119 kohta).



tavoitellun tuloksen kanssa ristiriitaista lopputulosta”.<sup>36</sup> Lyhyesti ilmaistuna ”yhdenmukaisen tulkinnan periaate edellyttää siis sitä, että taatakseen [kyseessä olevan direktiivin] täyden tehokkuuden ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ottaa huomioon kansallisen oikeuden säännökset kokonaisuudessaan ja tekee toimivaltansa rajoissa kaiken mahdollisen”.<sup>37</sup>

70. Sovellettuna mutatis mutandis asiassa, joka kuuluu direktiivin 2008/104 5 artiklan 5 kohdan soveltamisalaan, nämä toteamukset merkitsevät sitä, että i) direktiivin 2008/104 soveltamisalalla jäsenvaltion on taattava, että sen kansallinen oikeusjärjestys sisältää asianmukaiset toimenpiteet unionin oikeuden tehokkuuden takaamiseksi, jotta voidaan estää sellaisten peräkkäisten toimeksiantojen käyttö, joilla pyritään kiertämään direktiivin 2008/104 kattamien työsuhteiden tilapäisyyttä, ja että ii) unionin oikeuden mukaisen tulkinnan periaate edellyttää sitä, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ottaa huomioon kansallisen oikeuden säännökset kokonaisuudessaan ja tekee toimivaltansa rajoissa kaiken mahdollisen taatakseen direktiivin 2008/104 täyden tehokkuuden määräämällä seuraamuksia kyseessä olevasta väärinkäytöksestä ja mitätöimällä unionin oikeuden loukkaamisen seuraukset.

71. Kaiken edellä esitetyn perusteella katson, että direktiivin 2008/104/EY 5 artiklan 5 kohta ei ole esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jossa a) ei rajoiteta työntekijän peräkkäisiä toimeksiantoja samassa käyttäjäyrityksessä, b) ei aseteta työvoiman määrääjäksi tapahtuvan käyttöön asettamisen laillisuuden edellytykseksi teknisten, tuotannollisten, organisatoristen tai sijaisuuksiin liittyvien syiden osoittamista, c) eikä aseteta tällaisen työsopimuksen laillisuuden edellytykseksi käyttäjäyrityksen tuotannollisten syiden tilapäisyyttä.

72. Saman vuokratyöntekijän sellaisilla peräkkäisillä toimeksiannoilla samassa käyttäjäyrityksessä, jotka kokonaisuutena tarkasteltuna ovat pidempiä kuin ajanjakso, jota voidaan kohtuudella pitää ”määräaikaisena”, ja jotka eivät liity vuokratyöntekijän ja työvoiman vuokrausyrityksen väliseen pysyvään työsuhteeseen, kierretään kuitenkin direktiivin 2008/104 säännösten perusajatusta, ja ne merkitsevät tämän työsuhdemuodon väärinkäyttöä. Näiden seikkojen arvioiminen kuuluu kansalliselle tuomioistuimelle. Peräkkäisten sopimusten väärinkäytön tapauksessa lojaalin yhteistyön velvoite ja unionin oikeuden mukaisen tulkinnan periaate edellyttävät sitä, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ottaa huomioon kansallisen oikeuden säännökset kokonaisuudessaan ja tekee toimivaltansa rajoissa kaiken mahdollisen taatakseen direktiivin 2008/104 täyden tehokkuuden määräämällä seuraamuksia kyseessä olevasta väärinkäytöstä ja mitätöimällä unionin oikeuden loukkaamisen seuraukset.

## Ratkaisuehdotus

73. Ehdotan, että unionin tuomioistuin vastaa Tribunale ordinario di Brescian esittämään ennakkoratkaisukysymykseen seuraavasti:

- 19.11.2008 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2008/104/EY 5 artiklan 5 kohta ei ole esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jossa a) ei rajoiteta työntekijän peräkkäisiä toimeksiantoja samassa käyttäjäyrityksessä, b) ei aseteta työvoiman määrääjäksi tapahtuvan käyttöön asettamisen laillisuuden edellytykseksi teknisten, tuotannollisten, organisatoristen tai sijaisuuksiin liittyvien syiden osoittamista, c) eikä aseteta tällaisen työsopimuksen laillisuuden edellytykseksi käyttäjäyrityksen tuotannollisten syiden tilapäisyyttä.

<sup>36</sup> Tuomio 5.10.2004, Pfeiffer (C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584, 115 kohta).

<sup>37</sup> Tuomio 5.10.2004, Pfeiffer (C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584, 118 kohta). Ks. myös julkisasiamies Szpunarin ratkaisuehdotus asiassa AKT (C-533/13, EU:C:2014:2392, 134 kohta), joka koski direktiivin 2008/104 4 artiklan 1 kohtaa. Kyseisen ratkaisuehdotuksen 135 kohdassa julkisasiamies Szpunar korosti, että direktiivin 2008/104 4 artiklan 1 kohdan täytäntöönpanotoimenpiteiden puuttuminen ei estä kansallista tuomioistuinta varmistumasta – ottaen tässä yhteydessä huomioon kansallisen oikeuden kokonaisuudessaan –, voiko se tulkinnalla päätyä unionin oikeuden mukaiseen ratkaisuun.

- Saman vuokratyöntekijän sellaisilla peräkkäisillä toimeksiannoilla samassa käyttäjäyrityksessä, jotka kokonaisuutena tarkasteltuna ovat pidempiä kuin ajanjakso, jota voidaan kohtuudella pitää ”tilapäisenä”, ja jotka eivät liity vuokratyöntekijän ja työvoiman vuokrausyrityksen väliseen toistaiseksi voimassa olevaan työsopimukseen, kierretään direktiivin 2008/104 säännösten perusajatusta, ja ne merkitsevät tämän työsuhdemuodon väärinkäyttöä. Kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on arvioida, onko sen käsiteltäväksi saatetussa asiassa kyse tällaisista olosuhteista.
- Peräkkäisten toimeksiantojen väärinkäytön tapauksessa lojaalin yhteistyön velvoite ja unionin oikeuden mukaisen tulkinnan periaate edellyttävät sitä, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ottaa huomioon kansallisen oikeuden säännökset kokonaisuudessaan ja tekee toimivaltansa rajoissa kaiken mahdollisen taatakseen direktiivin 2008/104 täyden tehokkuuden määräämällä seuraamuksia kyseessä olevasta väärinkäytöstä ja mitätöimällä unionin oikeuden loukkaamisen seuraukset.