



Oikeustapauskokoelma

JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
ANTHONY MICHAEL COLLINS
14 päivänä heinäkuuta 2022¹

Asia C-311/21

CM

vastaan

TimePartner Personalmanagement GmbH

(Ennakkoratkaisupyyntö – Bundesarbeitsgericht (liittovaltion ylin työtuomioistuin, Saksa))

Ennakkoratkaisupyyntö – Vuokratyö – Direktiivi 2008/104/EY – 5 artikla –
Yhdenvertaisen kohtelun periaate – Sama palkka samasta työstä –
Työmarkkinaosapuolten käyttöön ottama poikkeus – Vuokratyöntekijöiden yleisen suojelun
noudattaminen – Työehtosopimus, jonka mukainen palkka on pienempi kuin käyttäjäyrityksen
palvelukseen ottamien työntekijöiden palkka

I Johdanto

1. Millä edellytyksillä työmarkkinaosapuolten tekemässä työehtosopimuksessa voidaan poiketa vuokratyöntekijöiden yhdenvertaista kohtelua koskevasta periaatteesta? Bundesarbeitsgericht (liittovaltion ylin työtuomioistuin, Saksa) pyytää unionin tuomioistuimelta ohjeita etenkin tämän kysymyksen kahdesta näkökohdasta. Ensinnäkin vuokratyöstä 19.11.2008 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2008/104/EY² 5 artiklan 1 kohtaan sisältyvän yhdenvertaisen kohtelun periaatteen ja käsitteen ”vuokratyöntekijöiden yleinen suojele”, jota työehtosopimuksissa on noudatettava kyseisen direktiivin 5 artiklan 3 kohdan nojalla, välisestä suhteesta. Toiseksi siitä, missä määrin tällaiset työehtosopimukset voivat olla tuomioistuinvalvonnan kohteena sen todentamiseksi, että niissä noudatetaan vuokratyöntekijöiden yleistä suojeleua.

¹ Alkuperäinen kieli: englanti.

² EUVL 2008, L 327, s. 9.

II Asiaa koskevat oikeussäännöt

A Euroopan unionin oikeus

2. Direktiivin 2008/104 johdanto-osassa asetetaan muun muassa seuraavat tavoitteet:

”(12) Tällä direktiivillä luodaan vuokratyöntekijöihin sovellettavat suojapuitteet, jotka ovat syrjimättömät, avoimet ja oikeasuhteiset ja joissa otetaan huomioon työmarkkinoiden ja työmarkkinasuhteiden monimuotoisuus.

--

(14) Vuokratyöntekijään sovellettavien keskeisten työehtojen olisi oltava heille vähintään yhtä edulliset kuin ne, joita heihin sovellettaisiin, jos käyttäjäyritys olisi palkannut heidät samaan tehtävään.

--

(16) Pystyäkseen käsittelemään joustavasti monimuotoisia työmarkkinoita ja työmarkkinasuhteita, jäsenvaltiot voivat sallia työmarkkinaosapuolten määrittää työehdot edellyttäen, että vuokratyöntekijöiden suojelun yleistä tasoa noudatetaan.

(17) Lisäksi joissakin harvoissa tapauksissa jäsenvaltioilla olisi työmarkkinaosapuolten kansallisella tasolla tekemän sopimuksen perusteella oltava mahdollisuus rajoitetusti poiketa yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta edellyttäen, että riittävä suojelun taso turvataan.

--

(19) Tämä direktiivi ei vaikuta työmarkkinaosapuolten riippumattomuuteen eikä se saisi vaikuttaa työmarkkinaosapuolten välisiin suhteisiin, kuten oikeuteen neuvotella ja tehdä työehtosopimuksia kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti voimassa olevaa yhteisön lainsäädäntöä noudattaen.”

3. Direktiivin 2008/104 1 artiklan 1 kohdassa sen soveltamisala määritellään seuraavasti:

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

4. 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”.

5. Direktiivin 2008/104 3 artiklan 1 kohdan f alakohdan mukaan direktiivissä tarkoitetaan ”keskeisillä työehdoilla”

”laeissa, asetuksissa, hallinnollisissa määräyksissä, työehtosopimuksissa ja/tai muissa käyttäjäryityksessä voimassa olevissa sitovissa yleisissä säännöksissä säädettyjä työehtoja, jotka liittyvät

- i) työaikaan, ylityöhön, taukoihin, lepoaikoihin, yötyöhön, lomiin ja yleisiin vapaapäiviin,
- ii) palkkaan”.

6. Direktiivin 2008/104 5 artiklassa, jonka otsikko on ”Yhdenvertaisen kohtelun periaate”, säädetään seuraavaa:

”1. Vuokratyöntekijän keskeisten työehtojen on oltava käyttäjäryityksessä suoritettavan toimeksiannon ajan vähintään samanlaiset, joita häneen sovellettaisiin, jos kyseinen yritys olisi palkannut hänet suoraan hoitamaan samaa tehtävää.

--

3. Jäsenvaltiot voivat työmarkkinaosapuolia kuultuaan antaa näille mahdollisuuden asianmukaisella tasolla ja jäsenvaltioiden asettamia ehtoja noudattaen pitää voimassa tai tehdä työehtosopimuksia, joissa voidaan, noudattaen vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua, ottaa käyttöön vuokratyöntekijöiden työehtoja koskevia järjestelyitä, jotka voivat poiketa 1 kohdassa tarkoitetuista järjestelyistä.

--”

7. Direktiivin 2008/104 9 artiklan, jonka otsikko on ”Vähimmäisvaatimukset”, 1 kohdan sanamuoto on seuraava:

”Tällä direktiivillä ei rajoiteta jäsenvaltioiden oikeutta soveltaa tai ottaa käyttöön työntekijöille suotuisampia lakeja, asetuksia tai hallinnollisia määräyksiä taikka edistää tai sallia työntekijöille suotuisampien työehtosopimusten tekemistä työmarkkinaosapuolten välillä.”

8. Direktiivin 2008/104 11 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on annettava ja julkaistava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset 5 päivään joulukuuta 2011 mennessä tai varmistettava, että työmarkkinaosapuolet sisällyttävät sopimuksiinsa tarvittavat säännökset, jolloin jäsenvaltioiden on toteutettava kaikki tarvittavat järjestelyt, jotta ne voivat milloin tahansa taata tämän direktiivin tavoitteiden saavuttamisen. Niiden on ilmoitettava tästä komissiolle viipymättä.”

B Saksan oikeus

9. Työvoiman vuokrauksesta annetun lain (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz), sellaisena kuin se oli voimassa 31.3.2017 saakka, 9 §:ssä säädettiin seuraavaa:

”Pätemättömiä ovat:

--

(2) sopimukset, joissa määrätään vuokratyöntekijän käyttäjäryityksessä suoritettavan toimeksiannon ajan sellaisista työehdoista, palkka mukaan luettuna, jotka ovat epäedullisempia kuin käyttäjäryityksen vastaavaan työntekijään käyttäjäryityksessä sovellettavat keskeiset työehdot; työehtosopimuksessa voidaan määrätä poikkeuksista siltä osin kuin sen mukainen palkka ei ole pienempi kuin 3a §:n 2 momentin nojalla annetun asetuksen mukainen vähimmäistuntipalkka; tällaisen työehtosopimuksen soveltamisalalla työnantajat ja -tekijät, joita työehtosopimus ei sido, voivat sopia kyseisen sopimuksen määräysten soveltamisesta; työehtosopimuksella tehtävää poikkeusta ei sovelleta vuokratyöntekijöihin, joiden työsuhte käyttäjäryitykseen tai käyttäjäryityksen kanssa samaan osakeyhtiölain [Aktiengesetz] 18 §:ssä tarkoitettuun konserniin kuuluvaan työnantajaan on päättynyt käyttäjäryityksen palvelukseen asettamista edeltäneiden kuuden kuukauden aikana”.

10. Työvoiman vuokrauksesta annetun lain, sellaisena kuin se oli voimassa 31.3.2017 saakka, 10 §:n 4 momentissa säädettiin seuraavaa:

”Työvoiman vuokrausryityksen on taattava vuokratyöntekijälle käyttäjäryityksessä suoritettavan toimeksiannon ajan keskeiset työehdot, palkka mukaan luettuna, joita käyttäjäryityksessä sovelletaan käyttäjäryityksen vastaavaan työntekijään. Siltä osin kuin työsuhteeseen sovellettavassa työehtosopimuksessa määrätään poikkeuksista (3 §:n 1 momentin 3 kohta ja 9 §:n 2 kohta), työvoiman vuokrausryityksen on taattava vuokratyöntekijälle kyseisen työehtosopimuksen mukaisesti sovellettavat työehdot. Siltä osin kuin tällaisessa työehtosopimuksessa määrätään palkasta, joka on pienempi kuin 3a §:n 2 momentin nojalla annettavan asetuksen mukainen vähimmäistuntipalkka, työvoiman vuokrausryityksen on taattava vuokratyöntekijälle kultakin työtunnilta palkka, joka käyttäjäryityksessä on maksettava kyseisen käyttäjäryityksen vastaavalle työntekijälle yhden tunnin työstä. Jos työvoiman vuokrausryityksen ja vuokratyöntekijän välinen sopimus on pätemätön 9 §:n 2 kohdan nojalla, työvoiman vuokrausryityksen on taattava vuokratyöntekijälle keskeiset työehdot, palkka mukaan luettuna, joita käyttäjäryityksessä sovelletaan käyttäjäryityksen vastaavaan työntekijään.”

11. Näitä säännöksiä muutettiin myöhemmin.

12. Työvoiman vuokrauksesta annetun lain, sellaisena kuin se on ollut voimassa 1.4.2017 alkaen, 8 §:ssä, jonka otsikko on ”Yhdenvertaisen kohtelun periaate”, säädetään seuraavaa:

”(1) Työvoiman vuokrausryityksen on taattava vuokratyöntekijälle käyttäjäryityksessä suoritettavan toimeksiannon ajan keskeiset työehdot, palkka mukaan luettuna, joita käyttäjäryityksessä sovelletaan käyttäjäryityksen vastaavaan työntekijään (yhdenvertaisen kohtelun periaate). Jos vuokratyöntekijä saa palkkaa, jota sovellettavan työehtosopimuksen mukaisesti on maksettava käyttäjäryityksen vastaavalle työntekijälle, tai ellei tällaista työntekijää ole, palkkaa, joka työehtosopimuksen mukaisesti on maksettava vastaaville työntekijöille kyseisellä alalla, vuokratyöntekijää katsotaan kohdeltavan yhdenvertaisesti palkan osalta ensimmäisessä virkkeessä tarkoitettulla tavalla. Jos käyttäjäryityksessä myönnetään luontoisetu, se voidaan korvata rahassa.

(2) Työehtosopimuksessa voidaan poiketa yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta siltä osin kuin siinä ei määrätä palkasta, joka on pienempi kuin 3a §:n 2 momentin nojalla annetun asetuksen mukainen vähimmäistuntipalkka. Siltä osin kuin tällaisessa työehtosopimuksessa poiketaan yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta, työvoiman vuokrausryityksen on taattava vuokratyöntekijälle kyseisen työehtosopimuksen mukaisesti sovellettavat työehdot. Tällaisen työehtosopimuksen soveltamisalalla työnantajat ja -tekijät, joita työehtosopimus ei sido, voivat

sopia työehtosopimuksen soveltamisesta. Siltä osin kuin tällaisessa työehtosopimuksessa määrätään palkasta, joka on pienempi kuin 3a §:n 2 momentin nojalla annetun asetuksen mukainen vähimmäistuntipalkka, työvoiman vuokrausyrityksen on taattava vuokratyöntekijälle kultakin työtunnilta palkka, joka käyttäjäyrityksessä on maksettava kyseisen käyttäjäyrityksen vastaavalle työntekijälle yhden tunnin työstä.

(3) Edellä 2 momentissa tarkoitettua työehtosopimuksessa määrättyä poikkeusta ei sovelleta vuokratyöntekijöihin, joiden työsuhde käyttäjäyritykseen tai käyttäjäyrityksen kanssa samaan osakeyhtiölain [Aktiengesetz] 18 §:ssä tarkoitettuun konserniin kuuluvaan työnantajaan on päättynyt käyttäjäyrityksen palvelukseen asettamista edeltäneiden kuuden kuukauden aikana.

(4) Edellä 2 momentissa tarkoitettua työehtosopimuksessa voidaan poiketa palkan osalta yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta käyttäjäyrityksessä suoritettavan toimeksiannon ensimmäisten yhdeksän kuukauden aikana. Tätä pitempi työehtosopimuksessa määrätty poikkeus on sallittu vain, jos

1. viimeistään 15 kuukauden kuluttua käyttäjäyrityksen palvelukseen asettamisesta työntekijä saa palkkaa, joka on ainakin sama kuin palkka, joka työehtosopimuksen mukaan vastaa alalla työskentelevien vastaavien työntekijöiden työehtosopimuksen mukaista palkkaa, ja

2. enintään kuusi viikkoa kestävä työmenetelmiin perehdyttämistä koskevan ajanjakson jälkeen maksettava palkka yhdenmukaistetaan asteittain edellä mainitun palkan kanssa.

Tällaisen työehtosopimuksen soveltamisalalla työnantajat ja -tekijät, joita työehtosopimus ei sido, voivat sopia kyseisen sopimuksen määräysten soveltamisesta. Saman tai eri työvoiman vuokrausyrityksen kautta samassa käyttäjäyrityksessä suoritettujen aiempien toimeksiantojen kesto otetaan täysimääräisesti huomioon, jos kahden toimeksiannon välinen aika ei ylitä kolmea kuukautta.

(5) Työvoiman vuokrausyrityksen on maksettava vuokratyöntekijälle vähintään 3a §:n 2 momentin nojalla annetun asetuksen mukainen vähimmäistuntipalkka toimeksiannon ajalta ja niiltä ajanjaksoilta, joina työntekijä ei suorita toimeksiantoa.”

III Pääasian oikeudenkäynti ja ennakkoratkaisupyyntö

13. Tammi–huhtikuussa 2017 CM työskenteli määräaikaisen työsopimuksen perusteella vuokratyöntekijänä TimePartner Personalmanagement GmbH:n (jäljempänä TimePartner), joka on työvoiman vuokrausyritys, palveluksessa. Kyseisen sopimuksen voimassaoloaikana CM asetettiin vähittäiskaupan alalla toimivan käyttäjäyrityksen palvelukseen tilausten käsittelijänä.

14. Baijerin (Saksa) vähittäiskaupan alan työntekijöiden työehtosopimuksen mukaan käyttäjäyrityksen suoraan palkkaamille vastaaville työntekijöille oli maksettava bruttopalkkaa 13,64 euroa tunnilta. Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmenin (Saksan työvoiman vuokrausyritysten keskusjärjestö), jonka jäsen TimePartner on, ja Deutscher Gewerkschaftsbundin (Saksan ammatillinen keskusjärjestö), johon Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (palvelualan ammattiliitto) kuuluu, tekemässä vuokratyöntekijöitä koskevassa työehtosopimuksessa kuitenkin poikettiin työvoiman vuokrauksesta annetun lain (sellaisena kuin se oli voimassa 31.3.2017 saakka) 10 §:ään ja työvoiman vuokrauksesta annetun

lain (sellaisena kuin se on ollut voimassa 1.4.2017 alkaen) 8 §:ään sisältyvästä yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta palkan osalta. Näin ollen CM, joka oli Vereinte Dienstleistungsgewerkschaftin jäsen, sai bruttopalkkaa 9,23 euroa tunnilta.

15. CM nosti Arbeitsgericht Würzburgissa (työoikeudellisten asioiden alioikeus, Würzburg, Saksa) kanteen, jossa hän vaati 1 296,72:ta euroa korvauksena vuokratyöntekijöiden ja käyttäjäyrityksen suoraan palkkaamien vastaavien työntekijöiden palkan erotuksena. CM väitti, että työvoiman vuokrauksesta annetun lain asiaa koskevat säännökset ja vuokratyöntekijöitä koskevan työehtosopimuksen asiaa koskevat määräykset olivat direktiivin 2008/104 5 artiklan vastaisia.

16. Sen jälkeen, kun Arbeitsgericht Würzburg oli hylännyt hänen kanteensa, CM valitti Landesarbeitsgericht Nürnbergiin (osavaltion työoikeudellisten asioiden ylioikeus, Nürnberg, Saksa), joka hylkäsi kyseisen valituksen.

17. Tämän jälkeen CM valitti viimeksi mainitusta tuomiosta Bundesarbeitsgerichteihin. Voidakseen ratkaista valituksen Bundesarbeitsgericht päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat viisi ennakkoratkaisukysymystä:

- ”1) Miten [direktiivin 2008/104] 5 artiklan 3 kohtaan sisältyvä käsite ’vuokratyöntekijöiden yleinen suojelu’ määräytyy, ja onko se etenkin laajempi kuin suojelu, josta kansallisessa ja unionin oikeudessa säädetään pakottavasti kaikkien työntekijöiden osalta?
- 2) Minkä edellytysten ja arviointiperusteiden on täytyttävä, jotta voidaan katsoa, että vuokratyöntekijöiden työehtojen osalta työehtosopimukseen sisältyvät määräykset, jotka poikkeavat direktiivin 2008/104 5 artiklan 1 kohdassa vahvistetusta yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta, on annettu noudattaen vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua?
 - a) Koskeeko yleisen suojelun noudattamisen tutkiminen – abstraktisti – tällaisen työehtosopimuksen piiriin kuuluvien vuokratyöntekijöiden työehtosopimuksen mukaisia työehtoja, vai onko tehtävä työehtosopimuksen mukaisten työehtojen ja yrityksen, jonka palvelukseen vuokratyöntekijät asetetaan (käyttäjäyritys), tosiasiallisten työehtojen vertailevaa ja arvioivaa tarkastelua?
 - b) Jos palkan osalta poiketaan yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta, edellyttääkö direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdassa säädetty yleisen suojelun noudattaminen, että vuokrausyrityksen ja vuokratyöntekijöiden välillä on toistaiseksi voimassa oleva työsuhde?
- 3) Onko kansallisen lainsäätäjän velvoitettava työmarkkinaosapuolet noudattamaan direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdassa tarkoitettua vuokratyöntekijöiden yleisen suojelun noudattamista koskevia edellytyksiä ja arviointiperusteita, jos se antaa niille mahdollisuuden tehdä työehtosopimuksia, joihin sisältyy yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta poikkeavia määräyksiä vuokratyöntekijöiden työehtojen osalta, ja jos kansalliseen työehtojärjestelmään sisältyy vaatimuksia, joiden perusteella työehtosopimuksen osapuolilta voidaan odottaa etujen asianmukaista tasapainoa (ns. tae työehtosopimusten oikeellisuudesta)?
- 4) Jos kolmanteen kysymykseen vastataan myöntävästi:

a) Taataanko direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdassa tarkoitettu vuokratyöntekijöiden yleisen suojelun noudattaminen säännöksillä, joissa säädetään – kuten työvoiman vuokrauksesta annetun lain 1.4.2017 lähtien voimassa olleessa versiossa – vuokratyöntekijöiden vähimmäispalkasta, saman käyttäjäyrityksen palvelukseen asettamisen enimmäiskestosta, määräajasta yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta poikkeamiselle palkan osalta, siitä, etteivät yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta poikkeavat työehtosopimusten määräykset koske vuokratyöntekijöitä, jotka ovat käyttäjäyrityksen palvelukseen asettamista edeltäneiden viimeisten kuuden kuukauden aikana irtisanoutuneet tämän tai sellaisen työnantajan palveluksesta, joka muodostaa käyttäjäyrityksen kanssa osakeyhtiölain 18 §:ssä tarkoitetun konsernin, ja käyttäjäyrityksen velvollisuudesta antaa vuokratyöntekijälle lähtökohtaisesti samoilla edellytyksillä kuin varsinaiselle henkilöstölle mahdollisuus käyttää yhteisiä järjestelyjä tai palveluja (kuten erityisesti lastenhoitojärjestelyjä, ruokalapalveluja ja kuljetusjärjestelyjä)?

b) Jos tähän vastataan myöntävästi:

- Päteekö tämä myös silloin, jos vastaavissa säännöksissä, kuten työvoiman vuokrauksesta annetun lain 31.3.2017 saakka voimassa olleessa versiossa, ei säädetä määräajasta yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta poikkeamiselle palkan osalta eikä edellytystä, jonka mukaan palvelukseen asettaminen saa olla ainoastaan 'tilapäistä', konkretisoida ajallisesti?

5) Jos kolmanteen kysymykseen vastataan kieltävästi:

- Voivatko kansalliset tuomioistuimet siinä tapauksessa, että vuokratyöntekijöiden työehtoja koskevat työehtosopimusten määräykset poikkeavat yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta, tutkia näitä työehtosopimuksia direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdan nojalla rajoituksetta sen kannalta, noudatetaanko poikkeavissa määräyksissä vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua, vai edellyttääkö Euroopan unionin perusoikeuskirjan [jäljempänä perusoikeuskirja] 28 artikla ja/tai direktiivin 2008/104 johdanto-osan 19 perustelukappaleeseen sisältyvä viittaus 'työmarkkinaosapuolten riippumattomuuteen', että työmarkkinaosapuolille annetaan vuokratyöntekijöiden yleisen suojelun noudattamisen osalta harkintavaltaa, jota voidaan tutkia tuomioistuimissa ainoastaan rajoitetusti, ja jos, niin miten laaja tämä harkintavalta on?"

18. Kirjallisia huomautuksia esittivät CM, TimePartner, Saksan hallitus ja Euroopan komissio. CM, TimePartner ja Saksan ja Ruotsin hallitukset sekä komissio esittivät suulliset lausumansa ja vastasivat unionin tuomioistuimen kysymyksiin 5.5.2022 pidetyssä istunnossa.

IV Arviointi

A Tutkittavaksi ottaminen

19. CM väittää, ettei vastaaminen kaikkiin kysymyksiin, etenkin ensimmäiseen kysymykseen, vaikuta tarpeelliselta, jotta ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin voi antaa tuomion käsiteltävänä olevassa riita-asiassa. Tältä osin CM huomauttaa, että työvoiman vuokrauksesta annetun lain asiaa koskevissa säännöksissä ei viitata käsitteeseen "vuokratyöntekijöiden yleinen suojelu".

20. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan SEUT 267 artiklassa käyttöön otetussa menettelyssä yksinomaan kansallisen tuomioistuimen, jossa asia on vireillä ja joka vastaa annettavasta ratkaisusta, tehtävänä on asian erityispiirteiden perusteella harkita, onko ennakkoratkaisu tarpeen asian ratkaisemiseksi ja onko sen unionin tuomioistuimelle esittämällä kysymyksillä merkitystä asian kannalta. Kun esitetyt kysymykset koskevat unionin oikeuden tulkintaa, unionin tuomioistuimen on tämän vuoksi lähtökohtaisesti ratkaistava ne.³

21. Kansallisen tuomioistuimen esittämään ennakkoratkaisukysymykseen vastaamasta kieltäytyminen on mahdollista 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 tai jos unionin tuomioistuimella ei ole tiedossaan niitä tosiseikkoja ja oikeudellisia seikkoja, jotka ovat tarpeen, jotta se voisi antaa hyödyllisen vastauksen sille esitettyihin kysymyksiin.⁴ Ennakkoratkaisupyynnön esittämisen oikeutuksena ei nimittäin ole intressi saada neuvoa-antavia lausuntoja yleisistä tai hypoteettisista kysymyksistä vaan se, että kysymys on tarpeen riita-asian todelliseksi ratkaisemiseksi.⁵

22. Bundesarbeitsgerichtin käsiteltävänä on riita-asia, jossa CM, joka on vuokratyöntekijä, vaatii korvausta palkkaa koskevan yhdenvertaisen kohtelun periaatteen väitetyistä loukkaamisesta. Direktiivin 2008/104 1 artiklan perusteella tosiseikat, sellaisina kuin ne on kuvattu tämän ratkaisuehdotuksen 13 kohdassa, osoittavat, että direktiiviä 2008/104 voidaan soveltaa kyseiseen riita-asiaan.

23. Siltä osin kuin Bundesarbeitsgericht pyytää unionin tuomioistuinta määrittelemään käsitteen ”vuokratyöntekijöiden yleinen suojelu”, jota ei – kuten CM perustellusti huomauttaa – esiinny työvoiman vuokrauksesta annetussa laissa, ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että unionin tuomioistuinta pyydetään tulkitsemaan direktiivin 2008/104 5 artiklan 1 ja 3 kohtaa, jotta ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin voi määrittää, missä määrin työehtosopimuksessa voidaan poiketa yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta palkan osalta noudattaen samalla vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua.

24. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että unionin tuomioistuin vastaa Bundesarbeitsgerichtin ennakkoratkaisupyynnössään esittämiin kysymyksiin.

B Ensimmäinen ennakkoratkaisukysymys

25. Ensimmäisellä kysymyksellään Bundesarbeitsgericht tiedustelee, miten direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohtaan sisältyvä käsite ”vuokratyöntekijöiden yleinen suojelu” määräytyy, ja onko se etenkin laajempi kuin suojelu, josta kansallisessa ja unionin oikeudessa säädetään pakottavasti kaikkien työntekijöiden osalta.

26. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin huomauttaa, että vaikka direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdan mukaan työehtosopimuksissa voidaan poiketa sen 5 artiklan 1 kohdassa säädetystä yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta, edellyttäen että noudatetaan vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua, direktiivissä ei säädetä edellytyksistä, joilla jälkimmäinen vaatimus voidaan täyttää. Ennakkoratkaisupyynnön mukaan Saksan

³ Tuomio 8.9.2010, Winner Wetten (C-409/06, EU:C:2010:503, 36 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

⁴ Ibid., 37 kohta.

⁵ Ibid., 38 kohta.

oikeuskirjallisuudessa on vallalla kaksi näkemystä siitä, miten näitä edellytyksiä on tulkittava. Jotkut katsovat, että ”yleinen suojelu” viittaa kaikkiin työntekijöihin sovellettaviin yleisiin lakisääteisiin vaatimuksiin riippumatta siitä, onko käyttäjäyritys palkannut heidät suoraan vai ovatko he vuokratyöntekijöitä. Toiset taas katsovat, että direktiivillä 2008/104 annetaan vuokratyöntekijöille erityistä suojaa.

27. CM väittää, että työvoiman vuokrauksesta annettu laki on direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdan vastainen siltä osin kuin siinä ei edellytetä, että työehtosopimuksissa noudatetaan vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua. Hän väittää myös, että vaikka direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdan mukaan työehtosopimuksissa voidaan ottaa käyttöön keskeisiä työehtoja koskevia järjestelyitä, jotka voivat poiketa kyseisessä artiklassa tarkoitetuista järjestelyistä, siinä ei sallita poikkeuksia yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta.

28. TimePartner huomauttaa, että direktiivin 2008/104 johdanto-osan 19 perustelukappaleessa myönnetään, että työmarkkinaosapuolilla on laaja harkintavalta. Saman direktiivin 5 artiklan 3 kohdassa sallitaan siten yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta poikkeaminen työehtosopimuksissa sekä vuokratyöntekijöiden eduksi että heille epäedullisella tavalla.

29. Saksan hallitus väittää, että direktiivillä 2008/104 pyritään varmistamaan vuokratyöntekijöiden ja käyttäjäyritysten suoraan palkkaamien vastaavien työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun periaatteen noudattaminen. Siinä ei oteta käyttöön vuokratyöntekijöitä koskevaa erityistä suojaa.

30. Komission mukaan direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohtaan sisältyvä käsite ”vuokratyöntekijöiden yleinen suojelu” liittyy sen 5 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuihin keskeisiin työehtoihin. Kyseisellä direktiivillä pyritään varmistamaan yhdenvertaisen kohtelun periaatteen noudattaminen; sillä ei pyritä antamaan vuokratyöntekijöille parempia ehtoja kuin ne, joita sovelletaan käyttäjäyritysten suoraan palkkaamiin vastaaviin työntekijöihin. Työmarkkinaosapuolet voivat työehtosopimuksessa määrätä, että vuokratyöntekijät saavat pienempää palkkaa kuin käyttäjäyritysten suoraan palkkaamat vastaavat työntekijät. Tässä tilanteessa vuokratyöntekijöiden yleisen suojelun noudattaminen edellyttää, että työmarkkinaosapuolet myöntävät vuokratyöntekijöille muita etuja, joita ei myönnetä käyttäjäyritysten suoraan palkkaamille työntekijöille.

31. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan unionin oikeuden säännöksen tai määräyksen tulkittamisessa on otettava huomioon paitsi sen sanamuoto myös asiayhteys ja sillä lainsäädännöllä tavoitellut päämäärät, jonka osa säännös tai määräys on.⁶

32. Ensinnäkin direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdassa säädetään nimenomaisesti, että jäsenvaltiot voivat antaa työmarkkinaosapuolille mahdollisuuden tehdä työehtosopimuksia, joissa voidaan, noudattaen vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua, ottaa käyttöön vuokratyöntekijöiden työehtoja koskevia järjestelyitä, joissa voidaan poiketa yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta.

⁶ Tuomio 18.12.2008, Ruben Andersen (C-306/07, EU:C:2008:743, 40 kohta) ja tuomio 17.3.2022, Daimler (C-232/20, EU:C:2022:196, 29 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

33. Toiseksi direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdan asiayhteys on sellainen, jossa keskeisiin työehtoihin, joihin yhdenvertaisen kohtelun periaatetta sovelletaan, kuuluu palkka.⁷ Direktiivin 2008/104 9 artiklassa myös säädetään, että direktiivillä ei rajoiteta jäsenvaltioiden oikeutta edistää tai sallia työntekijöille suotuisampien työehtosopimusten tekemistä työmarkkinaosapuolten välillä.

34. Kolmanneksi unionin tuomioistuin on todennut direktiivin 2008/104 johdanto-osan 10 ja 12 perustelukappaleesta ilmenevän, että direktiivillä pyritään luomaan vuokratyöntekijöihin sovellettavat suojapuitteet, jotka ovat syrjimättömät, avoimet ja oikeasuhteiset ja joissa otetaan huomioon työmarkkinoiden ja työmarkkinasuhteiden monimuotoisuus.⁸

35. Edellä esitetystä seuraa, että vuokratyöntekijöiden suojelusta huolehtimiseksi ja vuokratyön laadun parantamiseksi direktiivissä 2008/104 vahvistetaan yhdenvertaisen kohtelun periaate, jota sovelletaan vuokratyöntekijöiden ja käyttäjäyritysten suoraan palkkaamien työntekijöiden palkkaan. Direktiivin 2008/104 johdanto-osan 16 ja 17 perustelukappaleesta kuitenkin ilmenee, että jäsenvaltiot voivat sallia työmarkkinaosapuolten määrittää työehdot, joissa poiketaan tietyissä rajoissa kyseisestä periaatteesta. Tässä yhteydessä on niin, että samalla kun direktiivin 2008/104 9 artiklassa säädetään, että työmarkkinaosapuolet voivat tehdä työehtosopimuksia, joiden ehdot ovat vuokratyöntekijöille suotuisampia,⁹ saman direktiivin 5 artiklan 3 kohdassa sallitaan myös työehtosopimukset, joissa poiketaan yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta, edellyttäen että tällaisessa sopimuksessa noudatetaan vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua.

36. Direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohtaan sisältyvä käsite ”vuokratyöntekijöiden yleinen suojelu” perustuu siten mahdollisuuteen poiketa yleisestä periaatteesta, nimittäin yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta. Tämän luonteisia säännöksiä on tulkittava tiukasti.¹⁰

37. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että ensimmäinen kysymys on ymmärrettävä siten, että siinä pyritään varmistumaan edellytyksistä, joiden täytyessä työmarkkinaosapuolet voivat poiketa yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta palkan osalta direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdan perusteella tehdyssä työehtosopimuksessa vuokratyöntekijöiden kustannuksella noudattaen samanaikaisesti heidän yleistä suojeluaan.

38. Komissio liitti kirjallisiin huomautuksiinsa asiantuntijaryhmän direktiivin 2008/104 täytäntöönpanosta laatiman kertomuksen, joka on päivätty elokuussa 2011.¹¹ Kyseisessä kertomuksessa todetaan, että kun työmarkkinaosapuolet poikkeavat yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta vuokratyöntekijöiden kustannuksella direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdan nojalla tehdyssä työehtosopimuksessa, kyseisessä työehtosopimuksessa ei voida pelkästään määrittää pienempää palkkaa vaan tätä pienempää palkkaa on tasapainotettava muilla vuokratyöntekijöille suotuisilla määräyksillä.¹² Vaatimuksella tällaisen tasapainon luomisesta varmistetaan ”vuokratyöntekijöiden yleinen suojelu”. Direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdan tulkinta, jonka mukaan työmarkkinaosapuolet voivat poiketa yhdenvertaisen kohtelun

⁷ Direktiivin 2008/104 3 artiklan 1 kohdan f alakohdan ii alakohta.

⁸ Tuomio 14.10.2020, KG (Peräkkäiset toimeksiannot vuokratyön yhteydessä) (C-681/18, EU:C:2020:823, 40 kohta).

⁹ Ks. vastaavasti tuomio 14.10.2020, KG (Peräkkäiset toimeksiannot vuokratyön yhteydessä) (C-681/18, EU:C:2020:823, 41 kohta) ja tuomio 17.3.2022, Daimler (C-232/20, EU:C:2022:196, 33 ja 106 kohta).

¹⁰ Ks. analogisesti tuomio 9.9.2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, 89 kohta); tuomio 21.10.2010, Accardo ym. (C-227/09, EU:C:2010:624, 58 kohta) ja tuomio 13.9.2011, Prigge ym. (C-447/09, EU:C:2011:573, 56 ja 72 kohta). Ks. myös julkisasiamies Pitruzzellan ratkaisuehdotus Luso Temp (C-426/20, EU:C:2021:995, 62 kohta).

¹¹ Julkaistu komission verkkosivustolla osoitteessa <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6998&langId=en>.

¹² Ibid., s. 24.

periaatteesta tarjoamatta vastapainoksi asianmukaisia etuja kyseisille vuokratyöntekijöille, voi vesittää mainitun periaatteen kokonaan.¹³ Se myös heikentäisi direktiivin 2008/104 9 artiklan, jonka mukaan direktiivissä säädetään vähimmäisvaatimuksista, tehokasta vaikutusta.¹⁴

39. Tästä seuraa, että mahdollista yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta poikkeamista työehtosopimuksessa vuokratyöntekijöiden keskeisten työehtojen kustannuksella on tasapainotettava myöntämällä etuja, jotka koskevat muita keskeisiä työehtoja, sellaisina kuin ne määritellään direktiivin 2008/104 3 artiklan 1 kohdan f alakohdassa. Tässä yhteydessä voidaan todeta, että palkka on niin perustavanlaatuinen työehto, että kaikenlaisen poikkeamisen yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta on oltava oikeutettua tiukimpien vaatimusten mukaisesti. Keskeisiä työehtoja koskevaa poikkeusta ei myöskään voida tasapainottaa luonteeltaan liitännäisillä eduilla. Esimerkkinä mainittakoon, että poikkeamista yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta palkan osalta ei voitaisi pätevästi korvata yrityslahjalla.

40. Lisäksi suhteellisuusperiaatteen mukaan – joka tunnustetaan direktiivin 2008/104 johdanto-osan 12 perustelukappaleessa – keskeisten työehtojen kustannuksella tehtävien poikkeusten yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta on oltava oikeassa suhteessa tällaisiin vastapainoksi annettaviin etuihin.¹⁵ Esimerkiksi vuosipalkan alentamista 50 prosenttia ei voitaisi korvata myöntämällä yksi vuosilomapäivä lisää. Vaikka sekä palkka että lomat kuuluvat keskeisiin työehtoihin, tällainen palkkaa koskeva poikkeus olisi suhteeton sen vastapainona olevan edun arvoon nähden.

41. Edellä esitetyn perusteella työmarkkinaosapuolten saattaa käytännössä olla vaikea vedota direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdassa sallittuihin poikkeuksiin. Huomautan vain, että tällainen lopputulos on looginen seuraus siitä, että lainsäädännössä on vahvistettu laaja yhdenvertaisen kohtelun periaate ja että sitä koskevien poikkeusten määrä on väistämättä rajallinen.

42. Ehdotan näin ollen, että unionin tuomioistuin vastaa ensimmäiseen kysymykseen, että direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohtaa on tulkittava siten, että työmarkkinaosapuolet voivat työehtosopimuksessa poiketa yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta palkan osalta vuokratyöntekijöiden kustannuksella, edellyttäen että tällaisissa työehtosopimuksissa annetaan vastapainoksi oikeasuhteisia etuja, jotka liittyvät vuokratyöntekijöiden keskeisiin työehtoihin, heidän yleisen suojelunsa noudattamiseksi.

C Toinen ennakkoratkaisukysymys

43. Toisen kysymyksen ensimmäisessä osassa ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee, onko direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohtaa tulkittava siten, että vuokratyöntekijöiden yleisen suojelun noudattamista on arvioitava tarkastelemalla työehtosopimusta abstraktisti vai konkreettisesti vertailemalla käyttäjäyritysten suoraan palkkaamiin vastaaviin työntekijöihin sovellettavia keskeisiä työehtoja. Toisen kysymyksen toisessa osassa ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee, onko direktiivin

¹³ Vuokratyöstä annetun direktiivin 2008/104/EY soveltamisesta 21.3.2014 annetun komission kertomuksen Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle (COM(2014) 176 final, s. 19) mukaan tiettyjen yhdenvertaiseen kohteluun liittyvää periaatetta koskevien poikkeusten laajamittainen käyttö on joissakin tapauksissa johtanut tilanteeseen, jossa direktiivin soveltaminen ei ole tosiasiallisesti lisännyt vuokratyöntekijöiden suojelua.

¹⁴ Ks. vastaavasti tuomio 14.10.2020, KG (Peräkkäiset toimeksiannot vuokratyön yhteydessä) (C-681/18, EU:C:2020:823, 41 kohta) ja tuomio 17.3.2022, Daimler (C-232/20, EU:C:2022:196, 33 ja 106 kohta).

¹⁵ Ks. vastaavasti tuomio 13.9.2011, Prigge ym. (C-447/09, EU:C:2011:573, 70 ja 72 kohta).

2008/104 5 artiklan 3 kohtaa tulkittava siten, että jäsenvaltiot voivat sen nojalla antaa työmarkkinaosapuolille mahdollisuuden tehdä työehtosopimuksia, jotka koskevat vuokratyöntekijöitä, jotka ovat määräaikaisessa työsuhteessa työvoiman vuokrausyritykseen.

44. Toisen kysymyksen ensimmäisestä osasta CM, jota komissio tukee, väittää, että vuokratyöntekijöiden yleisen suojelun noudattamista on arvioitava vertaamalla näiden työntekijöiden työehtoja käyttäjäyrityksen suoraan palkkaamiin vastaaviin työntekijöiden sovellettaviin ehtoihin.

45. TimePartner, jota Saksan hallitus tukee, katsoo, että vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua olisi arvioitava tarkastelemalla yleisesti kyseisen työehtosopimuksen määräyksiä.

46. Direktiivin 2008/104 5 artiklan 1 kohdassa säädetään, että lähtökohtaisesti vuokratyöntekijän keskeisten työehtojen on oltava käyttäjäyrityksessä suoritettavan toimeksiannon ajan ”vähintään samanlaiset, joita häneen sovellettaisiin, jos kyseinen yritys olisi palkannut hänet suoraan hoitamaan samaa tehtävää”. Siinä vahvistettu yhdenvertaisen kohtelun periaate ilmentää unionin lainsäätäjän tahtoa lähentää vuokratyöntekijöiden työehtoja ”tavanomaisten” työsuhteiden ehtoihin.¹⁶

47. Tässä yhteydessä direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdassa säädetään, että jos ja kun työmarkkinaosapuolet tekevät työehtosopimuksia, joissa otetaan käyttöön työehtoja, jotka ”[poikkeavat saman artiklan] 1 kohdassa tarkoitetuista järjestelyistä”, niiden on noudatettava vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua.

48. Direktiivin 2008/104 5 artiklan 1 ja 3 kohdan sanamuodosta, tavoitteesta ja asiayhteydestä seuraa, että vuokratyöntekijöillä on oikeus keskeisiin työehtoihin, jotka ovat samat kuin ne, joita sovellettaisiin, jos käyttäjäyritys olisi palkannut heidät suoraan. Tämä edellyttää vuokratyöntekijään työehtosopimuksen perusteella sovellettavien työehtojen, palkka mukaan luettuna, vertaamista käyttäjäyrityksessä sovellettaviin työehtoihin.¹⁷ Tämä vertailu on tehtävä kumpaankin näistä kahdesta työntekijäryhmästä sovellettavien työehtojen perusteella. Jos työmarkkinaosapuolet käyttävät kansallisessa lainsäädännössä annettua mahdollisuutta poiketa työehdoista, joita työntekijöihin sovelletaan käyttäjäyrityksessä, direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdan mukaisesti, kyseisessä työehtosopimuksessa on annettava näille vuokratyöntekijöille vastapainoksi muita etuja, joita käyttäjäyrityksen suoraan palkkaamat työntekijät eivät voi saada, noudattaen näin vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua.

49. Toisen kysymyksen toisesta osasta CM väittää, että direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohta ei mahdollista työehtosopimuksia, joissa poiketaan yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta sellaisten vuokratyöntekijöiden palkan osalta, jotka ovat määräaikaisessa työsuhteessa työvoiman vuokrausyritykseen. CM väittää, että poikkeuksia yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta palkan osalta voidaan tehdä ainoastaan direktiivin 2008/104 5 artiklan 2 kohdan nojalla, jossa edellytetään vakituista työsuhdetta työvoiman vuokrausyritykseen.

50. TimePartner, jota Saksan hallitus ja komissio tukevat, väittää, että direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdan nojalla jäsenvaltiot voivat antaa työmarkkinaosapuolille mahdollisuuden tehdä vuokratyöntekijöitä koskevia työehtosopimuksia riippumatta siitä, onko heillä määräaikainen vai vakituinen työsuhde työvoiman vuokrausyritykseen.

¹⁶ Ks. vastaavasti tuomio 14.10.2020, KG (Peräkkäiset toimeksiannot vuokratyön yhteydessä) (C-681/18, EU:C:2020:823, 51 ja 52 kohta).

¹⁷ Ks. analogisesti tuomio 12.5.2022, Luso Temp (C-426/20, EU:C:2022:373, 50 kohta).

51. Esitän kolme huomautusta toisen kysymyksen toisesta osasta.

52. Ensinnäkin, toisin kuin direktiivin 2008/104 5 artiklan 2 kohdassa, saman artiklan 3 kohdassa ei säädetä, että mahdollisuus poiketa yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta rajoittuu sellaisiin vuokratyöntekijöihin, jotka ovat vakituudessa työsuhteessa työvoiman vuokrausyritykseen.

53. Toiseksi, vaikka direktiivin 2008/104 5 artiklan 2 kohdan mukaan jäsenvaltiot voivat ottaa käyttöön tiettyjä poikkeuksia yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta, saman artiklan 3 kohdan nojalla jäsenvaltiot voivat sallia työmarkkinaosapuolten tekemän työehtosopimuksia, joihin sisältyvissä määräyksissä poiketaan kyseisestä periaatteesta.

54. Kolmanneksi direktiivin 2008/104 5 artiklan 2 kohdan lähtökohtana vaikuttaa olevan, että poikkeukset yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta palkan osalta voivat olla oikeutettuja sellaisten vuokratyöntekijöiden tapauksessa, jotka ovat vakituudessa työsuhteessa työvoiman vuokrausyritykseen, siltä osin kuin he saavat palkkaa myös kahden toimeksiannon väliseltä ajalta. Direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdassa sitä vastoin edellytetään, että työehtosopimuksissa noudatetaan vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua. Kuten tämän ratkaisuehdotuksen 38–40 kohdassa selitetään, tällaisissa työehtosopimuksissa on annettava vuokratyöntekijöille vastapainoksi etuja niiden haittojen korvaamiseksi, joita heille aiheutuu yhdenvertaisen kohtelun periaatetta koskevista poikkeuksista. Direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdan perustana olevaa logiikkaa, joka eroaa saman artiklan 2 kohdan perustana olevasta, voidaan soveltaa työntekijöihin riippumatta siitä, millainen työsuhde heille on työvoiman vuokrausyritykseen. Siten ei ole mitään syytä jättää direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdan soveltamisalan ulkopuolelle työntekijöitä, joilla on määräaikainen työsuhde työvoiman vuokrausyritykseen.

55. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että unionin tuomioistuin vastaa ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen toiseen kysymykseen tulkitsemalla direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohtaa siten, että

- vuokratyöntekijöiden yleisen suojelun noudattamista on arvioitava vertaamalla vuokratyöntekijöiden keskeisiä työehtoja niihin työehtoihin, joita sovelletaan vastaaviin käyttäjäyrityksen suoraan palkkaamiin työntekijöihin;
- jäsenvaltiot voivat antaa työmarkkinaosapuolille mahdollisuuden tehdä työehtosopimuksia, joissa poiketaan yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta sellaisten vuokratyöntekijöiden osalta, jotka ovat määräaikaisessa työsuhteessa työvoiman vuokrausyritykseen.

D Kolmas ja neljäs ennakkoratkaisukysymys

56. Kolmas ja neljäs kysymys koskevat molemmat jäsenvaltioiden velvoitetta saattaa direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdan edellytykset osaksi kansallista lainsäädäntöään, kun ne käyttävät mahdollisuutta sallia työmarkkinaosapuolten tekemän vuokratyöntekijöitä koskevia työehtosopimuksia, joissa poiketaan sen 5 artiklan 1 kohdassa vahvistetusta yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta. Koska vastaus neljänteen kysymykseen riippuu kolmanteen kysymykseen annettavasta vastauksesta, käsitelen näitä kahta kysymystä yhdessä.

57. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee, onko siinä tapauksessa, että jäsenvaltio käyttää direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdassa säädettyä mahdollisuutta, kansallisessa lainsäädännössä vahvistettava yksityiskohtaiset arviointiperusteet tai edellytykset, jotka sen nojalla tehtyjen työehtosopimusten on täytettävä vuokratyöntekijöiden yleisen suojelun

noudattamiseksi. Jos tähän kysymykseen vastataan myöntävästi, Bundesarbeitsgericht pyytää neuvoa voidakseen arvioida, varmistetaanko työvoiman vuokrauksesta annetulla lailla vuokratyöntekijöiden riittävä yleinen suojelu. Se tiedustelee etenkin, onko direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohtaa tulkittava siten, että vuokratyöntekijöiden yleisen suojelun noudattaminen taataan kansallisilla säännöksillä, joissa säädetään seuraavista: vuokratyöntekijöiden vähimmäispalkasta, saman käyttäjäyrityksen palvelukseen asettamisen enimmäiskestosta, määräajasta yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta poikkeamiselle palkan osalta, siitä, etteivät työehtosopimusten määräykset koske vuokratyöntekijöitä, jotka olivat toimeksiantoa edeltäneiden kuuden kuukauden aikana työskennelleet käyttäjäyrityksen tai sen kanssa samaan konserniin kuuluvan yrityksen suoraan palkkaamina työntekijöinä; käyttäjäyrityksen velvollisuudesta antaa vuokratyöntekijälle lähtökohtaisesti samoilla edellytyksillä kuin varsinaiselle henkilöstölle mahdollisuus käyttää yhteisiä järjestelyjä tai palveluja (lastenhoitojärjestelyjä, ruokalapalveluja ja kuljetusjärjestelyjä), ja edellytyksestä, jonka mukaan palvelukseen asettaminen saa olla ainoastaan ”tilapäistä” ja jota ei konkretisoida.

58. CM väittää, että direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdassa edellytetään, että kansallisessa lainsäädännössä vahvistetaan yksityiskohtaiset arviointiperusteet tai edellytykset, jotka työehtosopimusten on täytettävä vuokratyöntekijöiden yleisen suojelun noudattamiseksi. Hänen mukaan ennakkoratkaisupyynnössä kuvattu kansallinen lainsäädäntö ei täytä näitä edellytyksiä.

59. TimePartner, jota Saksan hallitus tukee, sitä vastoin katsoo, ettei direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdassa edellytetä jäsenvaltioiden vahvistavan mitään erityisiä arviointiperusteita tai edellytyksiä, jotka työehtosopimusten on täytettävä vuokratyöntekijöiden yleisen suojelun noudattamiseksi. TimePartnerin mukaan jäsenvaltiot voivat jättää työmarkkinaosapuolille harkintavaltaa näillä työehtosopimusten tekemisessä olevan autonomian mukaisesti.

60. Saksan hallitus väittää, että direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdassa tunnustetaan implisiittisesti olettaa, jonka mukaan työmarkkinaosapuolten, joilla on kollektiivista neuvotteluvoimaa, tekemät työehtosopimukset ovat oikeudenmukaisia. Saksan hallitus myös lisää, että direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdassa edellytetään, että työmarkkinaosapuolten tekemisissä työehtosopimuksissa noudatetaan vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua. Ennakkoratkaisupyynnössä esitetyillä Saksan säännöksillä varmistetaan joka tapauksessa vuokratyöntekijöiden yleinen suojelu.

61. Komissio katsoo, että antaessaan työmarkkinaosapuolille direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdan nojalla mahdollisuuden tehdä työehtosopimuksia, joissa poiketaan yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta, jäsenvaltioiden on saatettava osaksi kansallista lainsäädäntöään edellytys, jonka mukaan tällaisissa työehtosopimuksissa on noudatettava vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua. Komissio huomauttaa, että koska Saksan lainsäädännössä ei edellytetä, että poikkeukset yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta korvataan vuokratyöntekijöille myönnettävillä muilla eduilla, ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen asia on varmistaa, voidaanko vuokratyöntekijöiden yleinen suojelu varmistaa tulkitsemalla kansallista lainsäädäntöä unionin oikeuden mukaisesti.

62. SEUT 288 artiklan kolmannen kohdan mukaan direktiivi velvoittaa saavutettavaan tulokseen nähden jokaista jäsenvaltiota, jolle se on osoitettu, mutta jättää toimivaltaisten kansallisten viranomaisten valittavaksi muodon ja keinot. Vaikka kyseisessä määräyksessä jätetään jäsenvaltioille vapaus valita tavat ja keinot, joilla direktiivin täytäntöönpano on tarkoitus varmistaa, tällä vapaudella ei kuitenkaan puututa jokaisen jäsenvaltion, jolle direktiivi on

osoitettu, velvollisuuteen toteuttaa kansallisessa oikeusjärjestyksessään kaikki direktiivin täyden vaikutuksen varmistamiseksi tarvittavat toimenpiteet direktiivillä tavoitellun päämäärän mukaisesti.¹⁸

63. Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan jäsenvaltiot saavat jättää ensisijaisesti työmarkkinaosapuolten tehtäväksi huolehtia sosiaalipolitiikan alalla annetun direktiivin sosiaalipoliittisten tavoitteiden toteutumisesta.¹⁹ Tämä mahdollisuus ei vapauta jäsenvaltiota velvollisuudesta varmistaa asianmukaisin laein, asetuksin tai hallinnollisin määräyksin, että kaikki työntekijät voivat saada kyseisessä direktiivissä heille annettua suojaa sen täydessä laajuudessa.²⁰

64. Unionin tuomioistuin on todennut, että työehtosopimuksilla toteutettujen toimenpiteiden luonne eroaa niiden toimenpiteiden luonteesta, jotka jäsenvaltiot ovat toteuttaneet laeilla tai asetuksilla, sillä työmarkkinaosapuolten oletetaan silloin, kun ne ovat käyttäneet perusoikeuskirjan 28 artiklassa tunnustettua perusoikeuttaan neuvotella työehtosopimuksia, huolehtineen intressiensä välisen tasapainon määrittämisestä.²¹

65. Siltä osin kuin perusoikeuskirjan 28 artiklassa julistettu oikeus neuvotella työehtosopimuksia kuuluu unionin oikeuden soveltamisalaan, sitä on käytettävä unionin oikeuden säännösten mukaisesti.²² Näin ollen, kun kansallisessa säännöstössä sallitaan työehtosopimuksen neuvottelemisen direktiivin soveltamisalaan kuuluvalla alalla, tuloksena olevan työehtosopimuksen on oltava yhteensopiva yleisesti unionin oikeuden kanssa ja erityisesti asianomaisen direktiivin kanssa.²³ Tästä seuraa, että kun työmarkkinaosapuolet tekevät työehtosopimuksia, joihin sovelletaan direktiiviä 2008/104, niiden on noudatettava tätä direktiiviä.²⁴

66. Kun jäsenvaltiot antavat työmarkkinaosapuolille mahdollisuuden tehdä työehtosopimuksia, joissa voidaan poiketa yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta, direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on huolehdittava siitä, että työehtosopimuksissa noudatetaan vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua. Tästä seuraa, että samalla kun vuokratyöntekijöiden yleisen suojelun käsite olisi saatettava osaksi kansallista lainsäädäntöä, kyseinen velvoite ei välttämättä edellytä jäsenvaltioiden antavan yksityiskohtaisia

¹⁸ Tuomio 10.4.1984, von Colson ja Kamann (14/83, EU:C:1984:153, 15 kohta) ja tuomio 17.3.2022, Daimler (C-232/20, EU:C:2022:196, 94 kohta).

¹⁹ Tuomio 18.12.2008, Ruben Andersen (C-306/07, EU:C:2008:743, 25 kohta); tuomio 11.2.2010, Ingeniørforeningen i Danmark (C-405/08, EU:C:2010:69, 39 kohta) ja tuomio 17.3.2022, Daimler (C-232/20, EU:C:2022:196, 108 kohta).

²⁰ Tuomio 11.2.2010, Ingeniørforeningen i Danmark (C-405/08, EU:C:2010:69, 40 kohta) ja tuomio 17.3.2022, Daimler (C-232/20, EU:C:2022:196, 109 kohta). Ks. myös direktiivin 2008/104 11 artikla, jossa säädetään, että jäsenvaltioiden on "varmistettava, että työmarkkinaosapuolet sisällyttävät sopimuksiinsa tarvittavat säännökset, jolloin jäsenvaltioiden on toteutettava kaikki tarvittavat järjestelyt, jotta ne voivat milloin tahansa taata tämän direktiivin tavoitteiden saavuttamisen".

²¹ Tuomio 19.9.2018, Bedi (C-312/17, EU:C:2018:734, 68 kohta).

²² Ks. vastaavasti tuomio 8.9.2011, Hennigs ja Mai (C-297/10 ja C-298/10, EU:C:2011:560, 67 kohta); tuomio 13.9.2011, Prigge ym. (C-447/09, EU:C:2011:573, 47 kohta); tuomio 28.6.2012, Erny (C-172/11, EU:C:2012:399, 50 kohta) ja tuomio 19.9.2018, Bedi (C-312/17, EU:C:2018:734, 69 kohta).

²³ Tuomio 13.9.2011, Prigge ym. (C-447/09, EU:C:2011:573, 46 kohta).

²⁴ Ks. vastaavasti tuomio 13.9.2011, Prigge ym. (C-447/09, EU:C:2011:573, 48 kohta); tuomio 12.12.2013, Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, 27 kohta) ja tuomio 19.9.2018, Bedi (C-312/17, EU:C:2018:734, 70 kohta). Ks. myös direktiivin 2008/104 johdanto-osan 19 perustelukappale, jossa säädetään, että vaikka direktiivi ei vaikuta työmarkkinaosapuolten riippumattomuuteen, oikeutta neuvotella ja tehdä työehtosopimuksia on käytettävä "voimassa olevaa [unionin] lainsäädäntöä noudattaen".

säännöksiä, joissa määritetään arviointiperusteet tai edellytykset, jotka tällaisten työehtosopimusten on täytettävä. Tämä lähestymistapa saa tukea sekä SEUT 288 artiklan kolmannelta kohdasta että unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä.²⁵

67. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on siten tulkittava kansallisen oikeuden säännöksiä, erityisesti työvoiman vuokrauksesta annettua lakia, direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdan sanamuodon ja tarkoituksen mukaisesti kyseisellä säännöksellä tavoitellun päämäärän,²⁶ joka on vuokratyöntekijöiden yleisen suojelun noudattaminen, kanssa yhdenmukaisen ratkaisun aikaansaamiseksi. Tässä tulkinnassa on noudatettava kansallisen lainsäädännön unionin oikeuden mukaiselle tulkinnalle asetettuja rajoituksia, etenkin sitä, ettei se voi olla perustana kansallisen oikeuden *contra legem* -tulkinnalle.²⁷

68. Ennakkoratkaisupyyntöstä ilmenee, että Saksan lainsäädäntöön sisältyy säännöksiä, joita kuvataan tämän ratkaisuehdotuksen 57 kohdassa ja joilla rajoitetaan työmarkkinaosapuolten mahdollisuutta poiketa yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta. Vaikka onkin ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen asia varmistua tästä ja vaikka näissä säännöksissä ei nimenomaisesti edellytetäkään työmarkkinaosapuolten varmistavan, että mahdolliset poikkeukset korvataan vuokratyöntekijöille myönnettävillä muilla eduilla, työvoiman vuokrauksesta annettu laki ei päällisin puolin vaikuta olevan esteenä sellaisten työehtosopimusten tekemiselle, joilla voidaan säilyttää asianmukainen tasapaino.

69. Ehdotankin, että unionin tuomioistuin vastaa kolmanteen ja neljäänteen kysymykseen, että direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohtaa on tulkittava siten, että jos jäsenvaltio antaa työmarkkinaosapuolille mahdollisuuden tehdä työehtosopimuksia, joissa otetaan käyttöön vuokratyöntekijöiden työehtoja koskevia järjestelyitä, jotka poikkeavat yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta, kansallisessa lainsäädännössä ei tarvitse vahvistaa yksityiskohtaisia edellytyksiä ja arviointiperusteita, joita työmarkkinaosapuolten on noudatettava, edellyttäen että varmistetaan vuokratyöntekijöiden yleisen suojelun noudattaminen.

E Viides ennakkoratkaisukysymys

70. Viidennellä kysymyksellään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee lähinnä, voivatko kansalliset tuomioistuimet tutkia työmarkkinaosapuolten tekemiä työehtosopimuksia ja jos voivat, missä määrin nämä tuomioistuimet voivat käyttää tätä toimivaltaa sen varmistamiseksi, että näissä työehtosopimuksissa noudatetaan direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdassa edellytettyä vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua.

71. CM:n mukaan tähän kysymykseen olisi vastattava myöntävästi.

²⁵ Ks. analogisesti tuomio 17.3.2022, Daimler (C-232/20, EU:C:2022:196, 55–57 kohta), jossa unionin tuomioistuin katsoi, että vaikka palvelukseen asettamisen on oltava luonteeltaan tilapäistä, jäsenvaltioiden ei edellytetä vahvistavan lainsäädännössään direktiivin 2008/104 5 artiklan 5 kohdan nojalla enimmäiskestoa vuokratyöntekijöiden käyttäjäyritysten palvelukseen asettamiselle. Kansalliset tuomioistuimet voivat määrittää tällaisen enimmäiskeston, ellei asiaa koskevaa kansallista lainsäädäntöä ole annettu. Ks. myös tuomio 18.12.2008, Ruben Andersen (C-306/07, EU:C:2008:743, 52–54 kohta).

²⁶ Ks. vastaavasti tuomio 14.10.2020, KG (Peräkkäiset toimeksiannot vuokratyön yhteydessä) (C-681/18, EU:C:2020:823, 65 kohta) ja tuomio 17.3.2022, Daimler (C-232/20, EU:C:2022:196, 76 kohta).

²⁷ Ks. vastaavasti tuomio 14.10.2020, KG (Peräkkäiset toimeksiannot vuokratyön yhteydessä) (C-681/18, EU:C:2020:823, 66 kohta) ja tuomio 17.3.2022, Daimler (C-232/20, EU:C:2022:196, 77 kohta).

72. TimePartner ja Saksan hallitus huomauttavat, että Saksan lainsäädännössä työehtosopimukseen sovelletaan oikeudenmukaisuusolettamaa, jonka vuoksi niitä koskeva tuomioistuinvalvonta on rajattua. Tämä lähestymistapa saa niiden mukaan tukea direktiivin 2008/104 johdanto-osan 19 perustelukappaleesta ja perusoikeuskirjan 28 artiklasta.

73. Komissio väittää, että tulkitsemalla kansallista lainsäädäntöä unionin oikeuden mukaisesti ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin voi tulla siihen tulokseen, että työvoiman vuokrauksesta annetussa laissa edellytetään, että työehtosopimuksissa noudatetaan vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua. Siinä tapauksessa ennakkoratkaisua pyytäneellä tuomioistuimella on toimivalta tutkia, täyttääkö työehtosopimus tämän edellytyksen.

74. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan työmarkkinaosapuolilla on laaja harkintavalta päätettäessä pyrkimisestä johonkin tiettyyn tavoitteeseen, joka on yksi muiden sosiaali- ja työllisyyspolitiikan tavoitteiden joukossa, ja tämän lisäksi myös määriteltäessä toimenpiteet, joilla kyseinen tavoite voidaan toteuttaa.²⁸ Kuten tämän ratkaisuehdotuksen 65 kohdassa todetaan, siltä osin kuin perusoikeuskirjan 28 artiklassa julistettu oikeus neuvotella työehtosopimuksia kuuluu unionin oikeuden säännösten soveltamisalaan, sitä on kuitenkin käytettävä unionin oikeuden mukaisesti.²⁹ Tästä seuraa, että kun työmarkkinaosapuolet tekevät työehtosopimuksia, joihin sovelletaan direktiiviä 2008/104, niiden on noudatettava tätä direktiiviä.

75. Unionin tuomioistuin on useissa tapauksissa pitänyt työehtosopimukseen sisältyvää ehtoa unionin direktiivien säännösten vastaisena.³⁰ Oikeuskäytännön mukaan olisi unionin oikeuden perusluonteen vastaista, jos tuomioistuin, joka on toimivaltainen soveltamaan kyseistä oikeutta, olisi ajankohtana, jona se pyrkii tekemään näin, estynyt toteuttamasta kaikkia tarvittavia toimia sellaisten työehtosopimuksen määräysten sivuuttamiseksi, jotka voivat olla esteenä unionin oikeuden täydelle tehokkuudelle.³¹

76. Kuten tämän ratkaisuehdotuksen 66–68 kohdasta ilmenee, direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdan mukaan on niin, että kun jäsenvaltiot antavat työmarkkinaosapuolille mahdollisuuden tehdä työehtosopimuksia, joissa poiketaan yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta, jäsenvaltioiden on edellytettävä, että työmarkkinaosapuolet noudattavat vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua.

77. Työvoiman vuokrauksesta annetulla lailla pannaan Saksan lainsäädännössä täytäntöön direktiivin 2008/104 5 artiklan 1 kohtaan sisältyvä yhdenvertaisen kohtelun periaate. Koska kyseisestä periaatteesta säädetty lainmukaiset poikkeukset ovat valinnanvaraisia, unionin oikeudessa ei aseteta jäsenvaltioille velvollisuutta saattaa niitä voimaan kansallisessa oikeudessa.³² Lisäksi silloin, kun unionin oikeudessa annetaan jäsenvaltioille mahdollisuus valita, poikkeavatko ne jonkin direktiivin säännöksistä, niillä on velvollisuus käyttää harkintavaltaansa noudattaen unionin oikeutta, mikä käsittää tilanteet, joissa nämä poikkeukset on otettu käyttöön työehtosopimuksilla.³³

²⁸ Ks. tuomio 8.9.2011, Hennigs ja Mai (C-297/10 ja C-298/10, EU:C:2011:560, 65 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

²⁹ Unionin tuomioistuin on todennut, että se seikka, että unionin oikeus voi olla esteenä työehtosopimukseen sisältyvälle ehdolle, ei itsessään rajoita perusoikeuskirjan 28 artiklassa tunnustettua oikeutta neuvotella ja tehdä työehtosopimuksia (tuomio 8.9.2011, Hennigs ja Mai, C-297/10 ja C-298/10, EU:C:2011:560, 78 kohta).

³⁰ Tuomio 8.9.2011, Hennigs ja Mai (C-297/10 ja C-298/10, EU:C:2011:560, 78 kohta); tuomio 13.9.2011, Prigge ym. (C-447/09, EU:C:2011:573, 83 kohta); tuomio 12.12.2013, Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, 47 kohta); tuomio 19.9.2018, Bedi (C-312/17, EU:C:2018:734, 79 kohta) ja tuomio 13.1.2022, Koch Personaldienstleistungen (C-514/20, EU:C:2022:19, 46 kohta).

³¹ Tuomio 7.2.1991, Nimz (C-184/89, EU:C:1991:50, 20 kohta).

³² Tuomio 21.10.2010, Accardo ym. (C-227/09, EU:C:2010:624, 51 kohta).

³³ Ks. vastaavasti tuomio 21.10.2010, Accardo ym. (C-227/09, EU:C:2010:624, 55 kohta).

78. Kun otetaan huomioon nämä näkökohdat, SEUT 288 artiklasta johtuvien velvoitteiden noudattamiseksi kansallisen oikeuden unionin oikeuden mukaista tulkintaa koskeva periaate edellyttää, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tekee toimivaltansa rajoissa kaiken mahdollisen taatakseen direktiivin 2008/104 täyden tehokkuuden, vaikkakaan kyseinen periaate ei voi olla perustana kansallisen oikeuden contra legem -tulkinnalle.³⁴

79. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen velvollisuutena on muun muassa varmistua siitä, taataanko työehtosopimuksilla, joissa otetaan käyttöön poikkeuksia yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta, vuokratyöntekijöiden yleinen suojelu antamalla tällaisille työntekijöille tiettyjä etuja, jotta korvataan lainmukaisesti poikkeukset kyseisestä periaatteesta. Vaikka työmarkkinaosapuolilla on laaja harkintavalta saattaa tasapainoon tällaiset poikkeukset ja niiden vastapainoksi vuokratyöntekijöille myönnettävät edut, ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on voitava arvioida, ovatko työmarkkinaosapuolet tosiasiaassa löytäneet tällaisen tasapainon. Työmarkkinaosapuolille annetun harkintavallan tarvittavasta kunnioittamisesta huolimatta ei ole olemassa sellaista oletamaa, että työehtosopimukset olisivat unionin oikeuden mukaisia.

80. Huomautan lopuksi, että toisin kuin ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ilmeisesti olettaa, viidenteen kysymykseen olisi vastattava kolmanteen kysymykseen annettavasta vastauksesta riippumatta, sillä tämän ratkaisuehdotuksen 74–79 kohdassa esitetyistä syistä on kansallisten tuomioistuinten tehtävä varmistaa työehtosopimusten yhteensopivuus unionin oikeuden ja etenkin direktiivin 2008/104 kanssa.

81. Ehdotankin, että unionin tuomioistuin vastaa ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen viidenteen kysymykseen siten, että kansalliset tuomioistuimet voivat tutkia työmarkkinaosapuolten tekemiä työehtosopimuksia sen varmistamiseksi, että tällaisissa työehtosopimuksissa noudatetaan direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdassa edellytettyä vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua.

V Ratkaisuehdotus

82. Ehdotan näin ollen, että unionin tuomioistuin vastaa Bundesarbeitsgerichtin esittämiin ennakkoratkaisukysymyksiin seuraavasti:

- 1) Vuokratyöstä 19.11.2008 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohtaa on tulkittava siten, että työmarkkinaosapuolet voivat työehtosopimuksessa poiketa yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta palkan osalta vuokratyöntekijöiden kustannuksella, edellyttäen että tällaisissa työehtosopimuksissa annetaan vastapainoksi oikeasuhteisia etuja, jotka liittyvät vuokratyöntekijöiden keskeisiin työehtoihin, heidän yleisen suojelunsa noudattamiseksi.
- 2) Direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohtaa on tulkittava siten, että:
 - vuokratyöntekijöiden yleisen suojelun noudattamista on arvioitava vertaamalla vuokratyöntekijöiden keskeisiä työehtoja niihin työehtoihin, joita sovelletaan vastaaviin käyttäjäyrityksen suoraan palkkaamiin työntekijöihin;

³⁴ Ks. vastaavasti tuomio 14.10.2020, KG (Peräkkäiset toimeksiannot vuokratyön yhteydessä) (C-681/18, EU:C:2020:823, 65 ja 66 kohta).

- jäsenvaltiot voivat antaa työmarkkinaosapuolille mahdollisuuden tehdä työehtosopimuksia, joissa poiketaan yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta sellaisten vuokratyöntekijöiden osalta, jotka ovat määräaikaisessa työsuhteessa työvoiman vuokrausyritykseen.
- 3) Direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohtaa on tulkittava siten, että jos jäsenvaltio antaa työmarkkinaosapuolille mahdollisuuden tehdä työehtosopimuksia, joissa otetaan käyttöön vuokratyöntekijöiden työehtoja koskevia järjestelyitä, jotka poikkeavat yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta, kansallisessa lainsäädännössä ei tarvitse vahvistaa yksityiskohtaisia edellytyksiä ja arviointiperusteita, joita työmarkkinaosapuolten on noudatettava, edellyttäen että varmistetaan vuokratyöntekijöiden yleisen suojelun noudattaminen.
 - 4) Kansalliset tuomioistuimet voivat tutkia työmarkkinaosapuolten tekemiä työehtosopimuksia sen varmistamiseksi, että tällaisissa työehtosopimuksissa noudatetaan direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdassa edellytettyä vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua.