



Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (kuudes jaosto)

12 päivänä toukokuuta 2022*

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Direktiivi 2008/104/EY – Vuokratyö – 5 artiklan 1 kohta – Yhdenvertaisen kohtelun periaate – 3 artiklan 1 kohdan f alakohta – Vuokratyöntekijöiden keskeisten työehtojen käsite – Pitämättä jääneistä palkallisista vuosilomapäivistä ja vastaavasta lomarahasta maksettava korvaus työsuhteen päättyessä

Asiassa C-426/20,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyyntöstä, jonka Tribunal Judicial da Comarca de Braga, Juízo do Trabalho de Barcelos (Bragan piirikunnan alioikeus, työoikeudellisia asioita käsittelevä tuomari, Barcelos, Portugali) on esittänyt 15.7.2020 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 10.9.2020, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

GD ja

ES

vastaan

Luso Temp – Empresa de Trabalho Temporário SA,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (kuudes jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja I. Ziemele sekä tuomarit T. von Danwitz ja A. Kumin (esittelevä tuomari),

julkisasiamies: G. Pitruzzella,

kirjaaja: A. Calot Escobar,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

- Portugalin hallitus, asiamiehinään A. Pimenta, P. Barros da Costa, J. Marques, D. Silva ja L. Claudino Oliveira,
- Euroopan komissio, asiamiehinään D. Recchia ja G. Braga da Cruz,

* Oikeudenkäyntikieli: portugali.

kuultuaan julkisasiamiehen 9.12.2021 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,
on antanut seuraavan

tuomion

- 1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee vuokratyöstä 19.11.2008 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2008/104/EY (EUVL 2008, L 327, s. 9) 5 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan, luettuna yhdessä direktiivin 3 artiklan 1 kohdan f alakohdan kanssa, tulkintaa.
- 2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa ovat vastakkain yhtäältä GD ja ES, jotka ovat vuokratyöntekijöitä, ja toisaalta Luso Temp – Empresa de Trabalho Temporário SA -niminen yhtiö (jäljempänä Luso Temp), jonka kanssa kyseiset työntekijät ovat tehneet vuokratyösopimuksen, ja joka koskee sen korvauksen määrää, joka kyseisen yhtiön on heille maksettava pitämättä jääneistä palkallisista vuosilomapäivistä ja vastaavasta lomarahasta heidän työsuhteensa päättymisen johdosta.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

Osa-aikatyötä koskeva puitesopimus

- 3 Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta 15.12.1997 annetun neuvoston direktiivin 97/81/EY (EYVL 1998, L 14, s. 9), sellaisena kuin se on muutettuna 7.4.1998 annetulla neuvoston direktiivillä 98/23/EY (EYVL 1998, L 131, s. 10), liitteessä olevan 6.6.1997 tehdyn osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen (jäljempänä osa-aikatyötä koskeva puitesopimus) 4 lausekkeen, jonka otsikko on ”Syrjimättömyyden periaate”, 1 kohdassa määrätään seuraavaa:

”Osa-aikatyöntekijöihin ei pelkästään osa-aikaisuuden perusteella saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin kokoaikaisiin työntekijöihin, ellei erilainen kohtelu ole perusteltua asiallisista syistä.”

Määräaikaista työtä koskeva puitesopimus

- 4 Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annetun neuvoston direktiivin 1999/70/EY (EYVL 1999, L 175, s. 43) liitteessä olevan 18.3.1999 tehdyn määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen (jäljempänä määräaikaista työtä koskeva puitesopimus) 4 lausekkeen, jonka otsikko on ”Syrjimättömyyden periaate”, 1 kohdassa määrätään seuraavaa:

”Määräaikaisiin työntekijöihin ei saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin vakituisiin työntekijöihin pelkästään siksi, että heillä on määräaikainen työsuhte tai työsuhte, ellei siihen ole asiallisia syitä.”

Direktiivi 2008/104

5 Direktiivin 2008/104 johdanto-osan 1, 10–12 ja 15 perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”(1) Tässä direktiivissä kunnioitetaan perusoikeuksia ja noudatetaan Euroopan unionin perusoikeuskirjassa – – tunnustettuja periaatteita. Tällä säädöksellä pyritään erityisesti varmistamaan Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklan täysimääräinen noudattaminen. Kyseisessä artiklassa määrätään, että jokaisella työntekijällä on oikeus sellaisiin työoloihin, jotka ovat hänen terveytensä, turvallisuutensa ja ihmisarvonsa mukaisia, ja oikeus enimmäistyöajan rajoitukseen sekä päivittäisiin ja viikoittaisiin lepoaikoihin ja palkalliseen vuosilomaan.

--

(10) Vuokratyön käytössä ja vuokratyöntekijöiden oikeudellisessa tilanteessa, asemassa ja työehdoissa on huomattavia eroja Euroopan unionin sisällä.

(11) Vuokratyön käyttö vastaa yritysten joustavuustarpeisiin mutta myös työntekijöiden tarpeeseen sovittaa yhteen työ- ja yksityiselämä. Tällä tavoin se edistää työpaikkojen luomista sekä työmarkkinoille osallistumista ja sijoittumista.

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

--

(15) 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.”

6 Direktiivin 1 artiklan, jonka otsikko on ”Soveltamisala”, 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

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

7 Direktiivin 2 artiklassa, jonka otsikko on ”Tarkoitus”, säädetään seuraavaa:

”Tämän 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 2008/104 3 artiklan, jonka otsikko on ”Määritelmät”, 1 kohdan f alakohdassa säädetään seuraavaa:

”Tässä direktiivissä tarkoitetaan:

--

- f) ’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.”

- 9 Direktiivin 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.

--

2. Palkan osalta jäsenvaltiot voivat työmarkkinaosapuolia kuultuaan säätää, että 1 kohdassa säädetystä periaatteesta voidaan poiketa, jos vuokratyöntekijät, jotka ovat vakituisessa työsuhteessa työvoiman vuokrausryitykseen, saavat palkkaa myös kahden toimeksiannon väliseltä ajalta.

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.

4. Edellyttäen, että vuokratyöntekijöille turvataan riittävä suojelun taso silloin, kun jäsenvaltiossa ei ole oikeudellista järjestelyä, jolla työehtosopimukset voitaisiin julistaa yleissitoviksi, tai oikeudellista järjestelyä tai käytäntöä, jolla sopimusmääräykset voitaisiin ulottaa kaikkiin samanlaisiin yrityksiin tietyllä alalla tai maantieteellisellä alueella, jäsenvaltiot voivat kansallisia työmarkkinaosapuolia kuultuaan ja niiden tekemän sopimuksen perusteella ottaa käyttöön keskeisiä työehtoja koskevia järjestelyjä, jotka poikkeavat 1 kohdassa säädetystä periaatteesta. Tällaisiin järjestelyihin voi kuulua tietyn pituinen kynnyisaika, jona yhdenvertaisen kohtelun periaatetta ei sovelleta.

--”

Portugalin oikeus

- 10 Työkoodeksin (Código do Trabalho), sellaisena kuin se on hyväksyttynä 12.2.2009 annetulla lailla nro 7/2009 (Lei n.º 7/2009) (Diário da República, 1. sarja, nro 30, 12.2.2009) (jäljempänä työkoodeksi), 185 §:n, jonka otsikko on ”Vuokratyöntekijän työehdot”, 6 momentissa säädetään seuraavaa:

”Työntekijällä on oikeus työsopimuksensa keston mukaisessa suhteessa palkallisiin lomiin, loma- ja joulurahaan sekä muihin säännöllisiin ja määrääjain toistuviin suorituksiin, joihin käyttäjäyrityksen työntekijöillä on oikeus saman tai samanarvoisen työn perusteella.”

- 11 Työkoodeksin 237 §:ssä, jonka otsikko on ”Lomaoikeus”, säädetään seuraavaa:

”1. Työntekijällä on kunakin kalenterivuonna oikeus palkalliseen lomaan, joka ansaitaan 1. päivänä tammikuuta.

2. Lomaoikeus määräytyy pääsääntöisesti edellisenä kalenterivuonna tehdyn työn perusteella, mutta sen edellytyksenä ei ole se, että työssä on tosiasiallisesti oltu tai että sitä on tosiasiallisesti tehty.

– –”

- 12 Kyseisen koodeksin 238 §:n, jonka otsikko on ”Loman kesto”, 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Vuosiloman vähimmäispituus on 22 työpäivää.

– –”

- 13 Koodeksin 239 §:ssä, jonka otsikko on ”Loman kestoja koskevat erityistapaukset”, säädetään seuraavaa:

”1. Työntekijällä on palvelukseenottovuonna oikeus kahteen arkilomapäivään kutakin työsopimuksen voimassaolokuukautta kohti aina 20 päivään asti, ja näitä lomapäiviä voidaan pitää sen jälkeen, kun työsopimusta on pantu täytäntöön kuusi täyttä kuukautta.

2. Jos kalenterivuosi päättyy ennen edellisessä momentissa tarkoitettua määrääjän päättymistä, loma pidetään seuraavan vuoden 30. päivään kesäkuuta mennessä.

3. Edellisten momenttien soveltaminen ei voi johtaa siihen, että saman kalenterivuoden kuluessa voitaisiin pitää enemmän kuin 30 arkilomapäivää, ellei työehtosopimuksissa toisin määrätä.

– –”

- 14 Työkoodeksin 245 §:ssä, jonka otsikko on ”Työsopimuksen päättymisen vaikutukset lomaoikeuteen”, säädetään seuraavaa:

”1. Työntekijällä on työsuhteen päättyessä oikeus saada lomapalkka ja vastaava lomarahaa,

a) jotka vastaavat ansaittuja ja pitämättömiä lomia ja

b) jotka ovat suhteessa työsuhteen päättymisvuonna suoritettuun työaikaan.

2. Edellisen momentin a kohdassa tarkoitettussa tapauksessa loma otetaan huomioon palvelusaikaa laskettaessa.

3. Jos työsuhde päättyy palvelukseenottovuotta seuraavana kalenterivuonna tai jos työsuhde kestää alle 12 kuukautta, loman tai sitä vastaavan palkan, johon työntekijällä on oikeus, kokonaismäärä ei voi ylittää suhteellista osuutta vuosilomasta, kun huomioon otetaan työsopimuksen kesto.

– –”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymys

- 15 ES teki 9.10.2017 ja GD teki 29.10.2017 Luso Tempin kanssa vuokratyösopimuksen, jonka yhteydessä heidät asetettiin pääasiassa kyseessä olevan käyttäjäryityksen palvelukseen toimeksiannon suorittamiseksi siinä.
- 16 ES:n toimeksianto päättyi 8.10.2019 ja GD:n 28.10.2019.
- 17 Vuokratyösuhteensa päätyttyä pääasian kantajat nostivat kanteen Luso Tempia vastaan Tribunal Judicial da Comarca de Braga, Juízo do Trabalho de Barcelosissa (Bragan piirikunnan alioikeus, työoikeudellisia asioita käsittelevä tuomari, Barcelos, Portugali) eli ennakkoratkaisua pyytäneessä tuomioistuimessa vaatiakseen perittäviksi määrät, jotka heidän mielestään olivat maksamatta palkallisina lomapäivinä ja vastaavana lomarahana siltä ajanjaksolta, jonka he olivat työskennelleet kyseisen yhtiön palveluksessa.
- 18 Ennakkoratkaisupyynnön mukaan pääasian asianosaiset ovat eri mieltä laskentamenetelmästä, jota on sovellettava määritettäessä se palkallisten lomapäivien lukumäärä ja se vastaavan lomarahan määrä, joihin pääasian kantajilla on oikeus.
- 19 Pääasian kantajien nimittäin todetaan väittävän, että kyseinen lukumäärä ja kyseinen määrä on määritettävä työkoodeksin 237–239 ja 245 §:ssä säädetyn yleisen palkallista lomaa koskevan järjestelmän mukaisesti. Niinpä kyseisten säännösten mukaan ES katsoo olevansa oikeutettu 65:tä ja GD puolestaan 67:ää palkallista lomapäivää vastaavaan maksuun sekä vastaavaan lomaraahan eli
 - kahteen lomapäivään kultakin suoritetulta työskentelykuukaudelta palvelukseenotovuoden aikana työkoodeksin 239 §:n 1 momentin nojalla eli neljään päivään niiltä kahdelta kuukaudelta, jotka he työskentelivät vuoden 2017 aikana
 - 22 päivään, jotka olivat ansaittuina 1.1.2018 ja 1.1.2019, kultakin työskentelyvuodelta mainitun koodeksin 237 §:n 1 momentin ja 238 §:n 1 momentin nojalla eli yhteensä 44 päivään ja
 - niiden lomapäivien lukumäärään, joka lasketaan suhteessa työaikaan, joka suoritettiin heidän työsuhteensa päättymisvuoden aikana eli vuonna 2019 saman koodeksin 245 §:n 1 momentin b kohdan nojalla, eli 17 päivään ES:n osalta ja 19 päivään GD:n osalta.
- 20 Ennakkoratkaisupyynnön mukaan Luso Temp sitä vastoin katsoo, että laskentamenetelmänä, jota on sovellettava määritettäessä se palkallisten lomapäivien lukumäärä ja se vastaavan lomarahan määrä, joihin pääasian kantajilla on oikeus, on menetelmä, josta säädetään työkoodeksin

185 §:n 6 momentissa säädettyssä vuokratyöntekijöihin sovellettavassa palkallisia lomia koskevassa erityisjärjestelmässä, jonka mukaan vuokratyöntekijöillä on oikeus palkallisiin lomiin ja vastaavaan lomarahaan vain sopimuksensa keston mukaisessa suhteessa. Niinpä kummallakin pääasian kantajalla on oikeus vain 44 palkalliseen lomapäivään, jotka vastaavat heidän kahta suorittamaansa työskentelyvuotta.

- 21 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, että kyseisen koodeksin 185 § on vuokratyösopimuksiin sovellettava erityissääntö, joten sen soveltaminen on etusijalla suhteessa niiden yleisten sääntöjen soveltamiseen, joista kyseisessä koodeksissa säädetään useimpien työsopimusten osalta. Sen mielestä nimittäin on selvää, että kun mainitun säännöksen systemaattinen sisällyttäminen samaan koodeksiin otetaan huomioon, lainsäätäjä on halunnut syrjäyttää yleisen lomajärjestelmän soveltamisen.
- 22 Kyseinen tuomioistuin on epävarma työkoodeksin 185 §:n 6 momentin yhteensopivuudesta direktiivin 2008/104 3 artiklan 1 kohdan f alakohdan ja 5 artiklan 1 kohdan kanssa.
- 23 Kyseisen tuomioistuimen mukaan nimittäin työkoodeksin 185 §:n 6 momentissa kohdellaan vuokratyöntekijöitä, joiden toimeksianto käyttäjäyrityksessä kestää vähintään 12 kuukauden ajanjakson tai ajanjakson, joka alkaa kalenterivuoden aikana ja joka päättyy vasta vähintään kaksi kalenterivuotta kyseisen ajankohdan jälkeen, eri tavalla kuin työntekijöitä, jotka kyseinen käyttäjäyritys on palkannut suoraan, koska vuokratyöntekijöiden oikeus palkallisiin lomiin ja vastaavaan lomarahaan lasketaan aina suhteessa heidän sopimuksensa keston, kun taas työntekijät, jotka kyseinen käyttäjäyritys on palkannut suoraan ja jotka työskentelevät siellä samassa tehtävässä, voivat samoissa olosuhteissa päästä työkoodeksin 237–239 §:ssä ja 245 §:n 1 momentissa säädetyn suotuisamman yleisen järjestelmän piiriin.
- 24 Tästä seuraa nyt käsiteltävässä asiassa, että pääasian kantajilla on oikeus sellaiseen palkallisten lomapäivien lukumäärään ja sellaiseen vastaavaan lomarahaan määrään, jotka ovat pienemmät kuin ne, jotka he saisivat, jos pääasiassa kyseessä oleva käyttäjäyritys olisi palkannut heidät suoraan samaksi ajanjaksoksi ja samaan tehtävään.
- 25 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin korostaa, että tällaista erilaista kohtelua ei kuitenkaan todeta silloin, kun vuokratyösuhde kestää alle 12 kuukautta tai kun se alkaa kalenterivuoden aikana ja päättyy seuraavan kalenterivuoden aikana. Tällaisissa tilanteissa nimittäin yleisen järjestelmän soveltamisalaan kuuluvien työntekijöiden palkallisten lomapäivien lukumäärä ja vastaavaan lomarahaan määrä lasketaan samoin suhteessa heidän työsopimuksensa keston työkoodeksin 245 §:n 3 momentin mukaisesti, joten näissä tapauksissa ei käytännössä ole kyse erilaisesta kohtelusta.
- 26 Tässä tilanteessa Tribunal Judicial da Comarca de Braga, Juízo do Trabalho de Barcelos on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

”Ovatko [direktiivin 2008/104] 3 artiklan 1 kohdan f alakohta ja 5 artiklan 1 kohta esteenä [työkoodeksin] 185 §:n 6 momentin kaltaiselle säännölle, jonka mukaan vuokratyöntekijällä on aina oikeus ainoastaan lomiin ja vastaavaan lomarahaan, jotka ovat suhteessa käyttäjäyrityksessä suoritettuun työaikaan, vaikka hän on aloittanut työskentelyn yhden kalenterivuoden aikana ja lopettaa työskentelynsä kaksi kalenterivuotta tai useampia kalenterivuosia tämän ajankohdan jälkeen, kun taas työntekijään, jonka käyttäjäyritys on palkannut suoraan ja joka hoitaa samoja

tehtäviä saman ajanjakson ajan, sovelletaan yleistä lomajärjestelmää, jossa hänelle taataan pidempi palkallinen loma ja suurempi vastaava lomarahaa, sillä ne eivät ole suhteessa suoritettuun työaikaan?”

Ennakkoratkaisukysymyksen tarkastelu

27 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee kysymyksellään pääasiallisesti, onko direktiivin 2008/104 5 artiklan 1 kohdan ensimmäistä alakohdtaa, luettuna yhdessä direktiivin 3 artiklan 1 kohdan f alakohdan kanssa, tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle säännöstölle, jonka nojalla korvaus, jota vuokratyöntekijät voivat pitämättä jääneistä palkallisista vuosilomapäivistä ja vastaavasta lomarahasta vaatia, jos heidän työsuhteensa käyttäjäyritykseen päättyy, on pienempi kuin korvaus, jota kyseiset työntekijät voisivat vaatia samassa tilanteessa ja samalla perusteella, jos kyseinen käyttäjäyritys olisi palkannut heidät suoraan hoitamaan siinä samaa ja samankestoista tehtävää.

Direktiivin 2008/104 5 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa, luettuna yhdessä direktiivin 3 artiklan 1 kohdan f alakohdan kanssa, tarkoitettu käsite ”keskeiset työehdot”

28 Ensiksi on tutkittava, kuuluuko pitämättä jääneistä palkallisista vuosilomapäivistä ja vastaavasta lomarahasta vuokratyösuhteen päättyessä maksettava korvaus direktiivin 2008/104 5 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa, luettuna yhdessä direktiivin 3 artiklan 1 kohdan f alakohdan kanssa, tarkoitettua käsitteen ”keskeiset työehdot” piiriin.

29 Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan unionin oikeuden säännöksen tulkittamisessa on otettava huomioon paitsi sen sanamuoto myös asiayhteys ja sillä säännöstöllä tavoitellut päämäärät, jonka osa säännös on (tuomio 28.10.2021, Magistrat der Stadt Wien (Eurooppalainen hamsteri – II), C-357/20, EU:C:2021:881, 20 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

30 Ensimmäiseksi on todettava, että vaikka direktiivin 2008/104 5 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan sanamuoto ei sisällä mitään sellaista mainintaa, jonka perusteella voitaisiin tietää, onko siinä olevaa käsitettä ”keskeiset työehdot” tulkittava siten, että se sisältää kyseisen korvauksen, vai siten, ettei se sisällä tällaista korvausta, mainitulla käsitteellä viitataan direktiivin 2008/104 3 artiklan 1 kohdan f alakohdassa esitetyn määritelmän mukaisesti niin lomiin kuin palkkaankin.

31 Koska tässä määritelmässä viitataan nimenomaisesti lomiin ja koska direktiivin 2008/104 johdanto-osan ensimmäisestä perustelukappaleesta ilmenee, että tällä direktiivillä pyritään varmistamaan perusoikeuskirjan 31 artiklan, jossa määrätään muun muassa, että jokaisella työntekijällä on oikeus palkalliseen vuosilomaan, täysimääräinen noudattaminen, oikeus palkalliseen vuosilomaan kuuluu kyseisen direktiivin 5 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa, luettuna yhdessä direktiivin 3 artiklan 1 kohdan f alakohdan kanssa, tarkoitettuihin ”keskeisiin työehtoihin”.

32 Toiseksi kyseisen säännöksen asiayhteydestä on muistutettava, että direktiivi 2008/104 on annettu sellaisen sääntelykehityksen täydentämiseksi, joka on luotu direktiivillä 97/81, sellaisena kuin se on muutettuna direktiivillä 98/23, ja direktiivillä 1999/70, EY 137 artiklan 1 ja 2 kohdan nojalla, joissa unionin toimielimille myönnettiin toimivalta antaa direktiivein säännökset

- vähimmäisvaatimuksista, jotka pannaan täytäntöön asteittain muun muassa työehtojen osalta (tuomio 14.10.2020, KG (Peräkkäiset toimeksiannot vuokratyön yhteydessä), C-681/18, EU:C:2020:823, 39 kohta).
- 33 Unionin tuomioistuin on katsonut määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta, että ilmaisu ”työehdot” tarkoittaa tiettyä työsuhdetta määritteleviä oikeuksia ja velvollisuuksia, ja siihen sisältyvät sekä ehdot, joilla henkilö työskentelee, että tämän työsuhteen päättymistä koskevat ehdot (tuomio 20.12.2017, Vega González, C-158/16, EU:C:2017:1014, 34 kohta).
- 34 Unionin tuomioistuin on myös katsonut, että kyseisen puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettu työehtojen käsite kattaa korvauksen, joka työnantajan on maksettava työntekijälle tämän määräaikaisen työsopimuksen irtisanomisen perusteella (tuomio 14.9.2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, 32 kohta).
- 35 Lisäksi osa-aikatyötä koskevaa puitesopimusta koskevasta unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee, että kun kyse on työntekijästä, joka ei tahdostaan riippumattomista syistä ole kyennyt käyttämään oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan ennen työsuhteen päättymistä, se lomakorvaus, johon hänellä on oikeus, on laskettava siten, että kyseinen työntekijä asetetaan sitä asemaa vastaavaan asemaan, jossa hän olisi ollut, jos hän olisi käyttänyt kyseistä oikeutta työsuhteensa kestäessä (tuomio 11.11.2015, Greenfield, C-219/14, EU:C:2015:745, 51 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 36 Kaiken lisäksi – kuten julkisasiamies on pääasiallisesti todennut ratkaisuehdotuksensa 59 ja 60 kohdassa – direktiivin 2008/104 5 artiklan 1 kohdan ensimmäisellä alakohdalla pyritään vieläkin vahvemmin kuin osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdalla ja määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdalla varmistamaan epätyypillisissä ja epävarmoissa työsuhteissa olevien työntekijöiden tehokas suojelu, joten tämän tuomion 33–35 kohdassa mainitussa oikeuskäytännössä omaksuttua ratkaisua vastaava ratkaisu kummassakin mainitussa 4 lausekkeessa tarkoitettujen työehtojen käsitteen tulkinnasta on sitäkin suuremmalla syyllä omaksuttava määritettäessä kyseisessä 5 artiklassa tarkoitettujen keskeisten työehtojen käsitteen ulottuvuutta.
- 37 Mainitun 5 artiklan, jossa vahvistetaan yhdenvertaisen kohtelun periaate, mukaan nimittäin ”vuokratyöntekijän keskeisten työehtojen on oltava käyttäjäyrityksessä suoritettavan toimeksiannon ajan vähintään samanlaiset, joita häneen sovellettaisiin, jos kyseinen yritys olisi palkannut hänet suoraan hoitamaan samaa tehtävää”, kun taas määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen mukaan määräaikaisiin työntekijöihin ”ei saa soveltaa epäedullisempia työehtoja” kuin vastaaviin vakituisiin työntekijöihin ja osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen mukaan osa-aikatyöntekijöihin ”ei – – saa soveltaa epäedullisempia työehtoja” kuin vastaaviin kokoaikaisiin työntekijöihin; kummassakin 4 lausekkeessa määrätään syrjimättömyyden periaatteesta.
- 38 Lopuksi unionin tuomioistuin on katsonut, että silloin, kun työsuhde on päättynyt ja kun palkallisen vuosiloman pitäminen ei näin ollen todellisuudessa enää ole mahdollista, tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY (EUVL 2003, L 299, s. 9) 7 artiklan 2 kohdassa säädetään, että työntekijällä on oikeus rahalliseen korvaukseen, jotta estetään se, että työntekijä ei voisi edes rahallisessa muodossa käyttää tätä oikeutta kyseisen mahdollisuuden vuoksi (tuomio 20.7.2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, 26 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

- 39 Niinpä asiayhteys, johon direktiivin 2008/104 5 artiklan 1 kohdan ensimmäinen alakohta kuuluu, tukee tulkintaa, jonka mukaan kyseisessä säännöksessä tarkoitettua keskeisten työehtojen käsitettä on tulkittava siten, että se sisältää korvauksen, joka työnantajan on maksettava vuokratyösuhteen päättymisen johdosta pitämättä jääneistä palkallisista vuosilomapäivistä ja vastaavasta lomarahasta.
- 40 Kolmanneksi direktiivillä 2008/104 tavoitelluista päämääristä on todettava, että tällä direktiivillä pyritään varmistamaan, kuten tämän tuomion 31 kohdassa todettiin, perusoikeuskirjan 31 artiklan – jossa sen 1 kohdan mukaan vahvistetaan yleisesti jokaisen työntekijän oikeus terveellisiin, turvallisiin ja ihmisarvoisiin työoloihin ja työehtoihin – täysimääräinen noudattaminen. Perusoikeuskirjan selityksissä (EUVL 2007, C 303, s. 17) todetaan tältä osin, että ilmaus ”työehdot” on käsitettävä SEUT 156 artiklan mukaisesti. Tässä viimeksi mainitussa määräyksessä kuitenkin vain mainitaan ”työehdot” – niitä tarkemmin määrittelemättä – yhtenä niistä unionin sosiaalipolitiikan aloista, joilla Euroopan komissio voi toimia edistääkseen jäsenvaltioiden välistä yhteistyötä ja helpottaakseen niiden toiminnan yhteensovittamista. Kun otetaan huomioon kyseisellä direktiivillä tavoiteltu päämäärä suojata vuokratyöntekijän oikeuksia, tämä täsmennyksen puuttuminen puoltaa työehtojen käsitteen laajaa tulkintaa (tuomio 14.10.2020, KG (Peräkkäiset toimeksiannot vuokratyön yhteydessä), C-681/18, EU:C:2020:823, 54 kohta).
- 41 Lisäksi direktiivin 2008/104 johdanto-osan 10 ja 12 perustelukappaleesta ilmenee, että koska vuokratyöntekijöiden oikeudellisessa tilanteessa, asemassa ja työehdoissa on huomattavia eroja unionin sisällä, kyseisellä direktiivillä pyritään luomaan vuokratyöntekijöihin sovellettavat suojapuitteet, jotka ovat syrjimättömät, avoimet ja oikeasuhteiset ja joissa otetaan huomioon työmarkkinoiden ja työmarkkinasuhteiden monimuotoisuus. Niinpä kyseisen direktiivin 2 artiklan mukaan 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 tämän tyyppisen työn käytölle on vahvistettava asianmukaiset puitteet, joilla edistetään tehokkaasti työpaikkojen luomista ja joustavien työmuotojen kehittämistä (tuomio 14.10.2020, KG (Peräkkäiset toimeksiannot vuokratyön yhteydessä), C-681/18, EU:C:2020:823, 40 kohta)
- 42 Lisäksi on täsmennettävä, että direktiivin 2008/104 johdanto-osan 11 perustelukappaleessa todetaan, että direktiivillä pyritään vastaamaan yritysten joustavuustarpeisiin mutta myös työntekijöiden tarpeeseen sovittaa yhteen työ- ja yksityiselämä, ja tällä tavoin se edistää työpaikkojen luomista sekä työmarkkinoille osallistumista ja sijoittumista. Kyseisellä direktiivillä pyritään näin ollen sovittamaan yhteen yrityksillä oleva joustavuutta koskeva tavoite ja työntekijöiden suojelua vastaava turvallisuustavoite (tuomio 14.10.2020, KG (Peräkkäiset toimeksiannot vuokratyön yhteydessä), C-681/18, EU:C:2020:823, 50 kohta).
- 43 Nämä kaksi tavoitetta vastaavat siten unionin lainsäätäjän tahtoa lähentää vuokratyön ehtoja ”tavanomaisiin” työsuhteisiin, varsinkin kun unionin lainsäätäjä on täsmentänyt direktiivin 2008/104 johdanto-osan 15 perustelukappaleessa nimenomaisesti, että toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset ovat vallitseva työsuhdemuoto. Kyseisellä direktiivillä pyritään siis myös edistämään sitä, että vuokratyöntekijät saavat vakituisen työpaikan käyttäjäyrityksessä. Yhdenvertaisen kohtelun periaate, sellaisena kuin siitä säädetään mainitun direktiivin 5 artiklan 1 kohdassa, on osa kyseisiä kahta tavoitetta (tuomio 14.10.2020, KG (Peräkkäiset toimeksiannot vuokratyön yhteydessä), C-681/18, EU:C:2020:823, 51 ja 52 kohta).

- 44 Kuten julkisasiamies on todennut ratkaisuehdotuksensa 39 kohdassa, työllisyyden edistämisen ja turvallisuuden välinen tasapaino työmarkkinoilla on toteutettavissa ainoastaan siinä tapauksessa, että yhdenvertaisen kohtelun periaatetta noudatetaan täysimääräisesti.
- 45 Niinpä käsitteen ”keskeiset työehdot” sellainen tulkinta, jossa korvaus, joka työnantajan on maksettava vuokratyöntekijälle tämän työsuhteen päättymisen johdosta, jätettäisiin direktiivin 2008/104 5 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan soveltamisalan ulkopuolelle, olisi vastoin tällä direktiivillä tavoiteltuja ja tämän tuomion 40–44 kohdassa selostettuja päämääriä.
- 46 Yhtäältä nimittäin tällaisella tulkinnalla rajoitettaisiin yhden kyseisessä säännöksessä mainitun tavoitteen vastaisesti vuokratyöntekijöille yhdenvertaisen kohtelun osalta annettavan suojan soveltamisalaa (ks. analogisesti tuomio 14.9.2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, 30 kohta).
- 47 Toisaalta kyseisestä tulkinnasta seuraisi, että yhdenvertaisen kohtelun periaate ei enää olisi sovellettavissa siitä lähtien, kun vuokratyöntekijän sopimus irtisanotaan, joten kyseisellä tulkinnalla edistettäisiin vuokratyösopimusten irtisanomista sen sijaan, että pantaisiin täytäntöön tämän tuomion 43 kohdassa mieleen palautettu direktiivin 2008/104 tavoite, joka on edistää sitä, että vuokratyöntekijät saavat vakituisen työpaikan.
- 48 Edellä esitetyn perusteella on katsottava, että direktiivin 2008/104 5 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa, luettuna yhdessä direktiivin 3 artiklan 1 kohdan f alakohdan kanssa, tarkoitettua käsitettä ”keskeiset työehdot” on tulkittava siten, että se sisältää korvauksen, joka työnantajan on työntekijälle tämän vuokratyösuhteen päättymisen johdosta maksettava pitämättä jääneinä palkallisina vuosilomapäivinä ja vastaavana lomarahana.

Direktiivin 2008/104 5 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa tarkoitettun yhdenvertaisen kohtelun periaatteen ulottuvuus

- 49 Toiseksi yhdenvertaisen kohtelun periaatteen ulottuvuudesta on korostettava, että direktiivin 2008/104 5 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan mukaan vuokratyöntekijän keskeisten työehtojen on oltava käyttäjäyrityksessä suoritettavan toimeksiannon ajan vähintään samanlaiset kuin ne, joita häneen sovellettaisiin, jos kyseinen yritys olisi palkannut hänet suoraan hoitamaan siinä samaa tehtävää.
- 50 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen asiana siis on määrittää ensin ne keskeiset työehdot, joita vuokratyöntekijään sovellettaisiin, jos käyttäjäyritys palkkaisi hänet suoraan hoitamaan siinä sitä samaa ja samankestoista tehtävää kuin se, jota hän siinä tosiasiallisesti hoitaa, ja tarkemmin sanottuna sen on tässä tapauksessa määritettävä korvaus, johon hänellä olisi vuokratyösuhteensa päättymisen johdosta oikeus pitämättä jääneinä palkallisina vuosilomapäivinä ja vastaavana lomarahana. Kyseisen tuomioistuimen asiana on toiseksi verrata tällaisia keskeisiä työehtoja niihin, joita vuokratyöntekijään tosiasiallisesti sovelletaan hänen käyttäjäyrityksessä suorittamansa toimeksiannon ajan, kuten julkisasiamies on pääasiallisesti todennut ratkaisuehdotuksensa 60 kohdassa, ja sen on tehtävä näin varmistuakseen kaikkien pääasiassa kyseessä olevien merkityksellisten olosuhteiden perusteella siitä, onko yhdenvertaisen kohtelun periaatetta noudatettu kyseisen vuokratyöntekijän osalta vai ei.
- 51 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa nyt käsiteltävässä asiassa muun muassa, että vuokratyöntekijät, jotka tulevat käyttäjäyrityksen palvelukseen kalenterivuoden aikana ja päättävät työskentelynsä vasta vähintään kaksi kalenterivuotta tämän palvelukseentulon jälkeen,

ovat käyttäjäryityksessä suorittamansa toimeksiannon ajan tilanteessa, joka on epäedullisempi kuin se, jossa he olisivat olleet, jos käyttäjäryitys olisi palkannut heidät suoraan hoitamaan siinä samaa ja samankestoista tehtävää.

- 52 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan nimittäin vuokratyöntekijöillä on työkoodeksin 185 §:n 6 momentin mukaan oikeus vain sellaisiin lomiin ja lomarahaan, jotka lasketaan suhteessa suoritettuun palveluksessaoloaikaan, kun taas käyttäjäryityksen suoraan palkkaamalla työntekijöillä on oikeus palkallisiin lomiin kyseisen koodeksin 237–239 ja 245 §:ssä säädetyn yleisen järjestelmän mukaisesti. Kyseisen tuomioistuimen mukaan tästä seuraa, että nyt käsiteltävässä asiassa kummallakin pääasian kantajalla on oikeus 44 palkalliseen lomapäivään, kun taas tilanteessa, jossa pääasiassa kyseessä oleva käyttäjäryitys olisi palkannut heidät suoraan hoitamaan siinä täysin samaa ja samankestoista tehtävää, GD:llä olisi oikeus 67:ään ja ES:llä 65 palkalliseen lomapäivään.
- 53 Portugalin hallitus kiistää tällaisen kansallisesta oikeudesta tehdyn tulkinnan ja väittää pääasiallisesti, että koska työkoodeksin 185 §:ssä ei määritellä vuokratyöntekijöiden lomapäivien lukumäärän erityisiä laskentatapoja eikä -sääntöjä tai heidän työsuhteensa päättymisen vaikutuksia heidän lomaoikeuteensa, on tarpeen soveltaa kyseisen koodeksin yleisiä sen 237–239 ja 245 §:ssä säädettyjä sääntöjä, joita sovelletaan sopimussuhteen luonteesta riippumatta, myös vuokratyöntekijöihin, ja joissa säädetään erityistapauksista siltä osin kuin kyse on palkallisten lomapäivien lukumäärän laskennasta ja heidän työsopimuksensa päättymisen vaikutuksista lomaoikeuteen.
- 54 Tältä osin on palautettava mieleen, että SEUT 267 artiklassa määrättyssä menettelyssä, joka perustuu kansallisten tuomioistuinten ja unionin tuomioistuimen tehtävien selkeään jakoon, yksinomaan kansallisen tuomioistuimen asiana on määrittää pääasian tosiseikasto ja arvioida sitä sekä selvittää kansallisten lakien, asetusten ja hallinnollisten määräysten täsmällinen ulottuvuus (tuomio 13.1.2022, Benedetti Pietro e Angelo ym., C-377/19, EU:C:2022:4, 37 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 55 Lopuksi on huomattava, että vaikka jäsenvaltioilla on direktiivin 2008/104 5 artiklan 2–4 kohdan nojalla mahdollisuus säätää tietyin täsmällisin edellytyksin poikkeuksista yhdenvertaisen kohtelun periaatteeseen, ennakkoratkaisupyyntönsä ja unionin tuomioistuimen käytettävissä olevassa asiakirja-aineistossa ei ole mitään tietoa minkään tällaisen poikkeuksen mahdollisesta täytäntöönpanosta Portugalissa.

Tehtävät päätelmät ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen kannalta

- 56 Kolmanneksi on muistutettava, että unionin tuomioistuin on toistuvasti todennut, että kun kansallisen tuomioistuimen ratkaistavana on asia, jossa vastakkain on ainoastaan yksityisiä, sen on sellaisia kansallisen oikeuden säännöksiä soveltaessaan, jotka on annettu direktiivissä säädettyjen velvollisuuksien saattamiseksi osaksi kansallista oikeusjärjestystä, otettava huomioon kansallisen oikeuden säännöt kokonaisuudessaan ja tulkittava niitä mahdollisimman pitkälle kyseisen direktiivin sanamuodon ja tarkoituksen mukaisesti direktiivillä tavoitellun päämäärän kanssa yhdenmukaisen ratkaisun aikaansaamiseksi (tuomio 15.1.2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, 38 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen; tuomio 4.6.2015, Faber, C-497/13, EU:C:2015:357, 33 kohta ja tuomio 17.3.2022, Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, 76 kohta).

- 57 Periaatteella, jonka mukaan kansallista oikeutta on tulkittava unionin oikeuden mukaisesti, on kuitenkin tietyt rajat. Näin ollen kansallisen tuomioistuimen velvollisuutta tukeutua direktiivin sisältöön, kun se tulkitsee ja soveltaa asiaan liittyviä kansallisen oikeuden säännöksiä, rajoittavat yleiset oikeusperiaatteet, eikä kyseinen velvollisuus voi olla perustana kansallisen oikeuden *contra legem* -tulkinnalle (tuomio 17.3.2022, Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, 77 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 58 Edellä esitetyn perusteella on täsmennettävä, että ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on muun muassa selvitettävä, voidaanko – kuten Portugalin hallitus on pääasiallisesti väittänyt kirjallisissa huomautuksissaan ja kuten tämän tuomion 53 kohdassa todettiin – työkoodeksin 237–239 ja 245 §:ssä säädettyä yleistä lomajärjestelmää soveltaa nyt kyseessä olevassa tapauksessa, koska kyseisen koodeksin 185 §:n 6 momentissa olevaa ilmaisua ”työsopimuksensa keston mukaisessa suhteessa” ei ole luettava automaattisesti ja yksinomaan yhdessä kyseisen koodeksin 238 §:n 1 momentin säännösten kanssa vaan myös kyseisen yleisen järjestelmän muiden säännösten kanssa sen korvauksen määrän määrittämiseksi, jota pääasian kantajat voivat pitämättä jääneistä palkallisista vuosilomista ja vastaavasta lomarahasta vaatia sen perusteella, että heidän vuokratyösuhteensa Luso Tempiin on päättynyt.
- 59 Jos kyseistä yleistä lomajärjestelmää voidaan soveltaa, ei nimittäin voitaisi katsoa, että pääasian kantajien kaltaisiin vuokratyöntekijöihin sovellettaisiin heidän käyttäjäyrityksessä suorittamansa toimeksiannon ajan sellaisia keskeisiä työehtoja, jotka eivät ole vähintään samanlaisia kuin ne, joita heihin sovellettaisiin, jos kyseinen käyttäjäyritys olisi palkannut heidät suoraan hoitamaan siinä samaa ja samankestoista tehtävää, joten tällöin direktiivin 2008/104 5 artiklan 1 kohdan ensimmäistä alakohtaa ei voitaisi katsoa rikutun.
- 60 Kaikesta edellä esitetystä seuraa, että direktiivin 2008/104 5 artiklan 1 kohdan ensimmäistä alakohtaa, luettuna yhdessä direktiivin 3 artiklan 1 kohdan f alakohdan kanssa, on tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle säännöstölle, jonka nojalla korvaus, jota vuokratyöntekijät voivat pitämättä jääneistä palkallisista vuosilomapäivistä ja vastaavasta lomarahasta vaatia, jos heidän työsuhteensa käyttäjäyritykseen päättyy, on pienempi kuin korvaus, jota kyseiset työntekijät voisivat vaatia samassa tilanteessa ja samalla perusteella, jos kyseinen käyttäjäyritys olisi palkannut heidät suoraan hoitamaan siinä samaa ja samankestoista tehtävää.

Oikeudenkäyntikulut

- 61 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (kuudes jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

Vuokratyöstä 19.11.2008 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2008/104/EY 5 artiklan 1 kohdan ensimmäistä alakohtaa, luettuna yhdessä direktiivin 3 artiklan 1 kohdan f alakohdan kanssa, on tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle säännöstölle, jonka nojalla korvaus, jota vuokratyöntekijät voivat pitämättä jääneistä palkallisista vuosilomapäivistä ja vastaavasta lomarahasta vaatia, jos heidän työsuhteensa käyttäjäyritykseen päättyy, on pienempi kuin korvaus, jota kyseiset työntekijät voisivat

vaatia samassa tilanteessa ja samalla perusteella, jos kyseinen käyttäjäyritys olisi palkannut heidät suoraan hoitamaan siinä samaa ja samankestoista tehtävää.

Allekirjoitukset