



# Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (toinen jaosto)

15 päivänä joulukuuta 2022 \*

Ennakkoratkaisupyyntö – Työllisyys ja sosiaalipolitiikka – Vuokratyö – Direktiivi 2008/104/EY – 5 artikla – Yhdenvertaisen kohtelun periaate – Tarve noudattaa vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua, kun yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta poiketaan – Työehtosopimus, jonka mukainen palkka on pienempi kuin käyttäjäyrityksen suoraan palkkaamien työntekijöiden palkka – Tehokas oikeussuoja – Tuomioistuinvalvonta

Asiassa C-311/21,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyyntöstä, jonka Bundesarbeitsgericht (liittovaltion ylin työtuomioistuin, Saksa) on esittänyt 16.12.2020 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 18.5.2021, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

**CM**

vastaaan

**TimePartner Personalmanagement GmbH,**

UNIONIN TUOMIOISTUIN (toinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja A. Prechal sekä tuomarit L. Arastey Sahún (esittelevä tuomari), F. Biltgen, N. Wahl ja J. Passer,

julkisasiamies: A. M. Collins,

kirjaaja: hallintovirkkamies S. Beer,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 5.5.2022 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

- CM, edustajinaan R. Buschmann ja T. Heller, Prozessbevollmächtigte,
- TimePartner Personalmanagement GmbH, edustajinaan O. Bertram, M. Brüggemann ja A. Förster, Rechtsanwältin,
- Saksan hallitus, asiamiehinään J. Möller ja D. Klebs,

\* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

– Ruotsin hallitus, asiamiehinään H. Eklinder, J. Lundberg, C. Meyer-Seitz, A. Runeskjöld, M. Salborn Hodgson, R. Shahsavan Eriksson, H. Shev ja O. Simonsson,

– Euroopan komissio, asiamiehinään B.-R. Killmann ja D. Recchia,

kuultuaan julkisasiamiehen 14.7.2022 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 tulkintaa.
- 2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa vastakkain ovat CM ja TimePartner Personalmanagement GmbH (jäljempänä TimePartner) ja joka koskee sen palkan määrää, joka TimePartnerin on maksettava CM:lle hänen käyttäjäyhteyksensä tekemästään vuokratyöstä.

### **Asiaa koskevat oikeussäännöt**

#### ***Unionin oikeus***

- 3 Direktiivin 2008/104 johdanto-osan 10–12, 16 ja 19 perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:
  - ”(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.
- 
- (16) Pystyäkseen käsittelemään joustavasti monimuotoisia työmarkkinoita ja työmarkkinasuhteita, jäsenvaltiot voivat sallia työmarkkinaosapuolten määrittää työehdot edellyttäen, että vuokratyöntekijöiden suojelun yleistä tasoa noudatetaan.
- 
- (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 yhteisen lainsäädäntöä noudattaen.”

4 Tämän direktiivin 2 artiklan, jonka otsikko on ”Tarkoitus”, sanamuoto on seuraava:

”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.”

5 Kyseisen direktiivin 3 artiklan 1 kohdan f alakohdan sanamuoto on seuraava:

”Tässä direktiivissä tarkoitetaan:

’keskeisillä työehdoilla’

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

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

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

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

Ensimmäistä alakohtaa sovellettaessa on noudatettava käyttäjäyrityksessä voimassa olevia sääntöjä, jotka koskevat

- a) raskaana olevien tai imettävien naisten suojelua sekä lasten ja nuorten suojelua; ja
- b) naisten ja miesten yhdenvertaista kohtelua ja kaikkea sukupuoleen, rotuun tai etniseen alkuperään, uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään taikka sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjuntaa,

sellaisina kuin ne ovat laeissa, asetuksissa, hallinnollisissa määräyksissä, työehtosopimuksissa ja/tai muissa yleisesti sovellettavissa säännöksissä.

2. Palkan osalta jäsenvaltiot voivat työmarkkinaosapuolia kuultuaan säätää, että 1 kohdassa säädetystä periaatteesta voidaan poiketa, jos vuokratyöntekijät, jotka ovat vakituisessa työsuhteessa työvoiman vuokrausyritykseen, 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.

Tässä kohdassa tarkoitettujen järjestelyjen on oltava yhdenmukaisia yhteisön lainsäädännön kanssa ja riittävän täsmällisiä ja niiden on oltava saatavilla, jotta kyseessä olevat alat ja yritykset pystyvät tunnistamaan velvoitteensa ja noudattamaan niitä. Jäsenvaltioiden on erityisesti 3 artiklan 2 kohtaa soveltaessaan täsmennettävä, sisältävätkö ammatilliset sosiaaliturvajärjestelmät, mukaan lukien ammatilliset eläkejärjestelmät, työntekijöiden sairausajan korvaukset tai taloudellisen osallistumisen järjestelmät 1 kohdassa tarkoitettuihin keskeisiin työehtoihin. Tällaiset järjestelyt eivät vaikuta työntekijöiden kannalta vähintään yhtä edullisiin kansallisiin, alueellisiin, paikallisiin tai alakohtaisiin sopimuksiin.

5. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kansallisen lainsäädäntönsä ja/tai käytäntönsä mukaisesti tämän artiklan soveltamista koskevien väärinkäytösten estämiseksi ja erityisesti tämän direktiivin säännösten kiertämiseen tähtäävien peräkkäisten toimeksiantojen estämiseksi. Jäsenvaltioiden on ilmoitettava [Euroopan] komissiolle tällaisista toimenpiteistä.”

7 Tämän direktiivin 9 artiklassa, jonka otsikko on ”Vähimmäisvaatimukset”, säädetään seuraavaa:

”1. 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.

2. Tämän direktiivin täytäntöönpano ei missään tapauksessa ole riittävä peruste työntekijöiden suojelun yleisen tason heikentämiseen direktiivin soveltamisalalla. Tämä ei kuitenkaan rajoita jäsenvaltioiden ja/tai työmarkkinaosapuolten oikeuksia antaa tilanteen kehityksen mukaan lakeja, asetuksia tai sopimusmääräyksiä, jotka poikkeavat direktiivin antamishetkellä voimassa olevista laeista, asetuksista tai sopimusmääräyksistä, edellyttäen, että tässä direktiivissä säädettyjä vähimmäisvaatimuksia noudatetaan.”

8 Kyseisen direktiivin 11 artiklan, jonka otsikko on ”Täytäntöönpano”, 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.”

## *Saksan oikeus*

- 9 Työvoiman vuokrauksesta 31.3.2017 annetun lain (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz; BGBl. 1995 I, s. 158; jäljempänä AÜG), sellaisena kuin sitä sovellettiin 31.3.2017 saakka, 9 §:n sanamuoto oli seuraava:

”Pätemättömiä ovat:

--

2) sopimukset, joissa määrätään vuokratyöntekijän käyttäjäyrityksessä suoritettavan toimeksiannon ajan sellaisista työehdoista, palkka mukaan luettuna, jotka ovat epäedullisempia kuin käyttäjäyrityksen vastaavaan työntekijään käyttäjäyrityksessä 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 käyttäjäyritykseen tai käyttäjäyrityksen kanssa samaan osakeyhtiölain [Aktiengesetz] 18 §:ssä tarkoitettuun konserniin kuuluvaan työnantajaan on päättynyt käyttäjäyrityksen palvelukseen asettamista edeltäneiden kuuden kuukauden aikana.

--”

- 10 AÜG:n 10 §:n 4 momentissa, sellaisena kuin sitä sovellettiin 31.3.2017 saakka, säädettiin seuraavaa:

”Työvoiman vuokrausyrityksen on taattava vuokratyöntekijälle käyttäjäyrityksessä suoritettavan toimeksiannon ajan keskeiset työehdot, palkka mukaan luettuna, joita käyttäjäyrityksessä sovelletaan käyttäjäyrityksen vastaavaan työntekijään. Siltä osin kuin työsuhteeseen sovellettavassa työehtosopimuksessa määrätään poikkeuksista (3 §:n 1 momentin 3 kohta ja 9 §:n 2 kohta), työvoiman vuokrausyrityksen on taattava vuokratyöntekijälle kyseisen työehtosopimuksen mukaisesti sovellettavat työehdot. 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. Jos työvoiman vuokrausyrityksen ja vuokratyöntekijän välinen sopimus on pätemätön 9 §:n 2 kohdan nojalla, työvoiman vuokrausyrityksen on taattava vuokratyöntekijälle keskeiset työehdot, palkka mukaan luettuna, joita käyttäjäyrityksessä sovelletaan käyttäjäyrityksen vastaavaan työntekijään.”

- 11 AÜG:n 8 §:ssä, sellaisena kuin se on muutettuna 21.2.2017 annetulla lailla (BGBl. 2017 I, s. 258), joka tuli voimaan 1.4.2017, säädetään seuraavaa:

”1. Työvoiman vuokrausyrityksen on taattava vuokratyöntekijälle käyttäjäyrityksessä suoritettavan toimeksiannon ajan keskeiset työehdot, palkka mukaan luettuna, joita käyttäjäyrityksessä sovelletaan käyttäjäyrityksen vastaavaan työntekijään (yhdenvertaisen kohtelun periaate). Jos vuokratyöntekijä saa palkkaa, jota sovellettavan työehtosopimuksen mukaisesti on maksettava käyttäjäyrityksen 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 tarkoitetulla tavalla. Jos käyttäjäyrityksessä 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 vuokrausyrityksen 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.”

## **Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset**

- 12 CM työskenteli tammi–huhtikuussa 2017 määräaikaisen työsopimuksen perusteella TimePartnerin, joka on työvoiman vuokrausyritys, palveluksessa vuokratyöntekijänä. CM asetettiin tämän työskentelyn yhteydessä vähittäiskaupan alalla toimivan yrityksen palvelukseen tilausten käsittelijäksi.

- 13 Käyttäjyrytyksen vastaavat työntekijät, joihin sovellettiin Baijerin osavaltion (Saksa) vähittäiskaupan alan työntekijöiden työehtosopimusta, saivat bruttopalkkaa, jonka suuruus oli 13,64 euroa tunnilta.
- 14 CM sai tässä yrityksessä suorittamansa toimeksiannon aikana bruttopalkkaa 9,23 euroa tunnilta Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen EV:n (Saksan työvoiman vuokrausyritysten keskusjärjestö), johon TimePartner kuului, ja Deutscher Gewerkschaftsbundin (Saksan ammatillinen keskusjärjestö), johon puolestaan kuului Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (palvelualan ammattiliitto), jonka jäsen CM oli, välillä tehdyn vuokratyöntekijöihin sovellettavan työehtosopimuksen mukaisesti.
- 15 Tällä työehtosopimuksella poikettiin yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta, joka tammi-maaliskuun 2017 osalta oli vahvistettu AÜG:n 10 §:n 4 momentin ensimmäisessä virkkeessä, sellaisena kuin sitä sovellettiin 31.3.2017 saakka, ja huhtikuun 2017 osalta AÜG:n 8 §:n 1 momentissa, sellaisena kuin sitä sovellettiin 1.4.2017 alkaen, kun kyseisen työehtosopimuksen mukaan vuokratyöntekijöille maksettiin pienempää palkkaa kuin käyttäjyrytyksen työntekijöille maksettiin.
- 16 CM nosti Arbeitsgericht Würzburgissa (työoikeudellisten asioiden alioikeus, Würzburg, Saksa) kanteen, jossa hän vaati, että hänelle maksetaan palkanlisää 1 296,72 euroa, joka vastasi sen erotuksen määrää, joka hänelle olisi maksettu, jos hän olisi saanut Baijerin vähittäiskaupan alan työntekijöiden työehtosopimuksen mukaista palkkaa. CM väitti, että asian kannalta merkitykselliset AÜG:n säännökset ja vuokratyöntekijöitä koskevan työehtosopimuksen määräykset eivät olleet direktiivin 2008/104 5 artiklan mukaiset. TimePartner kiisti sen, että se olisi velvollinen maksamaan muuta kuin vuokratyöntekijöihin sovellettavien työehtosopimusten mukaista palkkaa.
- 17 Tämän kanteen tultua hylätyksi CM valitti Landesarbeitsgericht Nürnbergiin (osavaltion työoikeudellisten asioiden ylioikeus, Nürnberg, Saksa). Sen jälkeen, kun tämä tuomioistuin oli hylännyt CM:n valituksen, hän teki Revision-valituksen ennakkoratkaisua pyytäneeseen tuomioistuimeen, Bundesarbeitsgerichtiin (liittovaltion ylin työtuomioistuin, Saksa).
- 18 Tämä tuomioistuin katsoo, että Revision-valituksen ratkaisu riippuu direktiivin 2008/104 5 artiklan tulkinnasta.
- 19 Tässä tilanteessa Bundesarbeitsgericht päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:
- ”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 (käyttäjyryitys), 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 [AÜG:n] 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 [AÜG:n] 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 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?"

### **Asian käsittelyn suullisen vaiheen uudelleen aloittamista koskeva vaatimus**

- 20 TimePartner pyysi asian käsittelyn suullisen vaiheen uudelleen aloittamista unionin tuomioistuimen kirjaamoon 11.10.2022 toimittamallaan asiakirjalla. Tämä asianosainen vetoaa vaatimuksensa tueksi siihen, että vielä ei ole käsitelty unionin tuomioistuimen ratkaisuun todennäköisesti olennaisesti vaikuttavaa seikkaa eli sitä, että unionissa on erilaisia



vuokratyöjärjestelmiä, minkä johdosta työvoiman vuokrausryitykselle erityisesti ajanjaksojen, joina työtä ei tehdä, ulkopuolella kuuluva vuokratyöntekijöiden sosiaalinen suojelu vaihtelee huomattavasti eri jäsenvaltioiden välillä, minkä vuoksi unionin tuomioistuimella ei ole riittävästi tietoa ratkaisun antamiseksi.

- 21 Unionin tuomioistuin voi työjärjestyksensä 83 artiklan mukaan julkisasiamiestä kuultuaan milloin tahansa määrätä asian käsittelyn suullisen vaiheen aloitettavaksi tai aloitettavaksi uudelleen erityisesti, jos unionin tuomioistuin katsoo, ettei sillä ole riittävästi tietoa asiasta, tai jos asianosainen on suullisen vaiheen päätyneeksi julistamisen jälkeen vedonnut uuteen seikkaan, joka voi olennaisesti vaikuttaa unionin tuomioistuimen ratkaisuun, taikka jos asia on ratkaistava sellaisella perusteella, josta asianosaisella tai Euroopan unionin tuomioistuimen perussäännön 23 artiklassa tarkoitettulla osapuolella ei ole ollut tilaisuutta lausua.
- 22 Nyt käsiteltävässä asiassa unionin tuomioistuin katsoo julkisasiamiestä kuultuaan, että kun otetaan huomioon yhtäältä ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen ja toisaalta TimePartnerin ja muiden osapuolten, jotka ovat osallistuneet sekä tämän menettelyn kirjalliseen että suulliseen vaiheeseen, esittämät tosiseikat ja oikeudelliset seikat, unionin tuomioistuimella on kaikki asian ratkaisemiseksi tarvittavat tiedot.
- 23 Näin ollen Timepartnerin pyyntö asian käsittelyn suullisen vaiheen uudelleen aloittamisesta on hylättävä.

### **Ennakkoratkaisupyynnön tutkittavaksi ottaminen**

- 24 CM väittää, että ennakkoratkaisupyynnö on jätettävä tutkimatta. Erityisesti ensimmäinen ja toinen kysymys, joilla ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyytää unionin tuomioistuinta määrittelemään direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdassa tarkoitettun vuokratyöntekijöiden yleisen suojelun käsitteen, ei ole tarpeen pääasian ratkaisemiseksi, koska tätä käsitettä ei Saksan oikeudessa tunneta.
- 25 Tässä yhteydessä on kuitenkin huomautettava, että unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan 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. Jos siis esitetyt kysymykset koskevat unionin oikeuden tulkintaa, unionin tuomioistuimella on lähtökohtaisesti velvollisuus vastata niihin (tuomio 7.7.2022, Coca-Cola European Partners Deutschland, C-257/21 ja C-258/21, EU:C:2022:529, 34 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 26 Tästä seuraa, että unionin oikeutta koskevilla kysymyksillä oletetaan olevan merkitystä asian ratkaisemisen kannalta. Unionin tuomioistuin voi kieltäytyä vastaamasta kansallisen tuomioistuimen esittämään ennakkoratkaisukysymykseen vain, jos on ilmeistä, että unionin oikeuden tulkitsemisella, jota kansallinen tuomioistuin on pyytänyt, ei ole mitään yhteyttä kansallisessa tuomioistuimessa käsiteltävän asian tosiseikkoihin tai kohteeseen, tai jos kyseinen ongelma on luonteeltaan hypoteettinen taikka jos unionin tuomioistuimella ei ole tiedossaan niitä tosiseikkoja ja oikeudellisia seikkoja, jotka ovat tarpeen, jotta se voisi antaa hyödyllisen vastauksen sille esitettyihin kysymyksiin (tuomio 7.7.2022, Coca-Cola European Partners Deutschland, C-257/21 ja C-258/21, EU:C:2022:529, 35 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

- 27 On totta, että direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdassa tarkoitetun vuokratyöntekijöiden yleisen suojelun käsitteen tulkintaa koskeva ensimmäinen kysymys on muotoiltu yleisesti.
- 28 Ennakkoratkaisupyyntöstä ilmenee kuitenkin, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyytää unionin tuomioistuinta määrittelemään tämän käsitteen ensin, jotta unionin tuomioistuin voisi toisen kysymyksen avulla sen jälkeen määrittää, missä määrin työehtosopimuksessa voidaan poiketa palkan osalta yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta ja samalla noudattaa vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdan mukaisesti. Jos nimittäin vuokratyöntekijöihin sovellettava työehtosopimus olisi ristiriidassa tämän säännöksen kanssa, CM:llä voisi olla oikeus vaatimaansa palkanlisään. Ensimmäinen ja toinen kysymys eivät siten ole ilmeisen merkityksettömiä pääasian ratkaisun kannalta.
- 29 Näin ollen ennakkoratkaisukysymykset on otettava tutkittaviksi.

## **Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu**

### *Ensimmäinen kysymys*

- 30 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee ensimmäisellä kysymyksellään lähinnä, onko direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohtaa tulkittava siten, että tässä säännöksessä edellytetään vuokratyöntekijöiden yleisen suojelun käsitteeseen viittaamalla sitä, että huomioon otetaan pelkästään vuokratyöntekijöitä koskeva suojelun taso, joka on korkeampi kuin keskeisiä työehtoja koskevassa kansallisessa ja unionin oikeudessa yleisesti työntekijöiden osalta säädetty taso.
- 31 Direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdan mukaan 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 eli säännöksistä, joiden mukaan vuokratyöntekijän keskeisten työehtojen on oltava vähintään samanlaiset, joita häneen sovellettaisiin, jos yritys, jossa hän suorittaa toimeksiantoa, olisi palkannut hänet suoraan hoitamaan samaa tehtävää.
- 32 Keskeisten työehtojen käsite määritellään direktiivin 2008/104 3 artiklan 1 kohdan f alakohdassa, ja sillä tarkoitetaan työaikaan, ylityöhön, taukoihin, lepoaikoihin, yötyöhön, lomiin ja yleisiin vapaapäiviin sekä palkkaan liittyviä työehtoja.
- 33 Direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdan sanamuodosta ilmenee näin ollen, että jäsenvaltioille annettua mahdollisuutta sallia se, että työmarkkinaosapuolet pitävät voimassa tai tekevät työehtosopimuksia, joissa sallitaan keskeisten työehtojen osalta vuokratyöntekijöiden erilainen kohtelu, tasapainottaa velvollisuus noudattaa vuokratyöntekijöiden "yleistä suojelua", joskaan direktiivissä ei määritellä viimeksi mainitun käsitteen sisältöä.
- 34 Unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan unionin oikeuden säännöksen tai määräyksen tulkittamisessa on otettava huomioon paitsi sen sanamuoto sen tavanomaisen merkityksen mukaisesti, joka sillä on yleiskielessä, myös sen asiayhteys ja sillä lainsäädännöllä tavoitellut päämäärät, jonka osa säännös tai määräys on (tuomio 17.3.2022, Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, 29 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

- 35 Direktiivillä 2008/104 tavoitelluista päämääristä on todettava, että tämän direktiivin johdanto-osan 10–12 perustelukappaleesta ilmenee, että vuokratyöntekijöiden oikeudellisessa tilanteessa, asemassa ja työehdoissa on huomattavia eroja Euroopan unionin sisällä, että vuokratyön käyttö vastaa yritysten joustavuustarpeisiin mutta myös työntekijöiden tarpeeseen sovittaa yhteen työ- ja yksityiselämä, että vuokratyön käyttö edistää tällä tavoin työpaikkojen luomista sekä työmarkkinoille osallistumista ja sijoittumista ja että tämän direktiivin tavoitteena on luoda vuokratyöntekijöihin sovellettavat suojapuitteet, jotka ovat syrjimättömät, avoimet ja oikeasuhteiset ja joissa otetaan huomioon työmarkkinoiden ja työmarkkinasuhteiden monimuotoisuus.
- 36 Erityisesti direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdan päämäärästä on todettava, että tämän direktiivin johdanto-osan 16 perustelukappaleesta ilmenee, että pystyäkseen käsittelemään joustavasti monimuotoisia työmarkkinoita ja työmarkkinasuhteita jäsenvaltiot voivat sallia työmarkkinaosapuolten määrittää työehdot edellyttäen, että vuokratyöntekijöiden suojelun yleistä tasoa noudatetaan.
- 37 Näissä direktiivin johdanto-osan perustelukappaleissa esitetyn jatkoksi kyseisen direktiivin 2 artiklassa säädetään, että kyseisen 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.
- 38 Tämä kaksitahoinen päämäärä ilmenee direktiivin 2008/104 5 artiklan rakenteesta; tämän artiklan 1 kohdassa vahvistetaan sääntö, jonka mukaan vuokratyöntekijöiden keskeisten työehtojen, sellaisina kuin ne on määritelty tämän direktiivin 3 artiklan 1 kohdan f alakohdassa, on oltava vähintään samanlaiset kuin käyttäjäyrityksen omien työntekijöiden. Kyseisen 5 artiklan 3 kohdan säännöksessä kuitenkin poiketaan tästä säännöksestä. Tämän poikkeuksen on kuitenkin pysyttävä vuokratyöntekijöiden yleisen suojelun rajojen sisällä. Lisäksi sen soveltamisala ulottuu ainoastaan siihen, mikä on ehdottoman välttämätöntä, jotta turvataan tämän säännöksen perusteella hyväksytyllä yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta tehtävällä poikkeuksella suojattava intressi eli intressi, joka liittyy tarpeeseen käsitellä joustavasti monimuotoisia työmarkkinoita ja työmarkkinasuhteita (tuomio 21.10.2010, Accardo ym., C-227/09, EU:C:2010:624, 58 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 39 Jotta direktiivin 2008/104 2 artiklassa vahvistettu vuokratyöntekijöiden suojelusta huolehtimista koskeva päämäärä ja työmarkkinoiden moninaisuuden kunnioittaminen voidaan sovittaa yhteen, on katsottava, että jos työehtosopimuksessa sallitaan tämän direktiivin 5 artiklan 3 kohdan nojalla saman artiklan 1 kohdasta poiketen erilainen kohtelu keskeisten työehtojen osalta vuokratyöntekijöiden kustannuksella verrattuna käyttäjäyrityksen omia työntekijöitä koskeviin työehtoihin, vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua voidaan noudattaa vain, jos heille myönnetään vastapainoksi etuja, joilla erilaisen kohtelun vaikutukset pyritään korvaamaan. Vuokratyöntekijöiden yleinen suojelu näet heikkenisi väistämättä, jos tällaisella työehtosopimuksella vain heikennettäisiin yhtä tai useampaa näistä keskeisistä työehdoista vuokratyöntekijöiden osalta.
- 40 Kun otetaan huomioon direktiivin 2008/104 5 artiklan 1 kohdan, jolla samat keskeiset työehdot, joita sovelletaan käyttäjäyrityksen omiin työntekijöihin, ulotetaan vuokratyöntekijöihin, ulottuvuus, tämän artiklan 3 kohdassa tarkoitettu yleisen suojelun noudattaminen ei kuitenkaan

edellyttä, että huomioon otettaisiin pelkästään vuokratyöntekijöitä koskeva suojelun taso, joka on korkeampi kuin se, josta näiden työehtojen osalta säädetään työntekijöitä yleisesti koskevissa kansallisen ja unionin oikeuden pakottavissa säännöksissä.

- 41 Tämän tuomion 39 kohdassa tarkoitetun kaltaisen, vuokratyöntekijöiden kustannuksella tapahtuvan erilaisen kohtelun vaikutusten korvaamiseksi annettavien etujen on liityttävä direktiivin 2008/104 3 artiklan 1 kohdan f alakohdassa määriteltyihin keskeisiin työehtoihin eli työaikaan, ylityötä, taukoja, lepoaikoja, yötyötä, lomiam, yleisiä vapaapäiviä sekä palkkaa koskeviin työehtoihin.
- 42 Tällaista direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdan tulkintaa tukee sen asiayhteys. Tämän direktiivin 5 artiklan 2 kohdassa sallitaan näet lähinnä se, että jäsenvaltiot työmarkkinaosapuolia kuultuaan poikkeavat palkan osalta kyseisen direktiivin 5 artiklan 1 kohdassa säädetystä yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta muun muassa silloin, kun vuokratyöntekijät saavat palkkaa myös kahden toimeksiannon väliseltä ajalta. Jos jäsenvaltiot voivat siten vahvistaa vuokratyöntekijöiden palkan yhdenvertaisen kohtelun periaatteen edellyttämää palkkaa alemmalle tasolle sillä edellytyksellä, että tämän haitan korvaamiseksi myönnetään tässä tapauksessa samaan keskeiseen työehtoon eli palkkaan liittyvä etu, olisi paradoksaalista hyväksyä se, että työmarkkinaosapuolet, jotka ovat kuitenkin velvolliset noudattamaan näiden työntekijöiden yleistä suojelua, voisivat toimia näin ilman, että ne olisivat puolestaan velvolliset sopimaan asianomaisessa työehtosopimuksessa näiden keskeisten työehtojen osalta myönnettävästä edusta.
- 43 Tämä pätee a fortiori vuokratyöntekijöihin, joilla on vain määräaikainen työsopimus; koska heille maksetaan todennäköisesti harvoin palkkaa kahden toimeksiannon väliseltä ajalta, heille on annettava näiden keskeisten työehtojen osalta korvaukseksi merkittävä etu, jonka on oltava olennaisesti vähintään saman tasoinen kuin etu, joka myönnetään vuokratyöntekijöille, joilla on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus.
- 44 Edellä esitetyn perusteella ensimmäiseen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohtaa on tulkittava siten, että tässä säännöksessä ei edellytetä vuokratyöntekijöiden yleisen suojelun käsitteeseen viittaamalla sitä, että huomioon otetaan pelkästään vuokratyöntekijöitä koskeva suojelun taso, joka on korkeampi kuin keskeisiä työehtoja koskevassa kansallisessa ja unionin oikeudessa yleisesti työntekijöiden osalta säädetty taso. Jos työmarkkinaosapuolet kuitenkin sallivat työehtosopimuksessa erilaisen kohtelun keskeisten työehtojen osalta vuokratyöntekijöiden kustannuksella, tässä työehtosopimuksessa on asianomaisten vuokratyöntekijöiden yleisen suojelun noudattamiseksi myönnettävä vuokratyöntekijöille keskeisiä työehtoja koskevia etuja, jotka ovat omiaan korvaamaan heidän erilaisen kohtelunsa.

### ***Toinen kysymys***

- 45 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee toisella kysymyksellään, joka on jaettu kahteen alakysymykseen, lähinnä, millä edellytyksillä työehtosopimuksen, jossa sallitaan erilainen kohtelu keskeisten työehtojen osalta vuokratyöntekijöiden kustannuksella, voidaan kuitenkin katsoa noudattavan asianomaisten vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdan mukaisesti.

*Toisen kysymyksen a kohta*

- 46 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuun tiedustele toisen kysymyksensä a kohdassa lähinnä, onko direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohtaa tulkittava siten, että vuokratyöntekijöiden yleisen suojelun noudattamista koskevan velvollisuuden noudattamista on arvioitava abstraktisti sellaisen työehtosopimuksen valossa, jossa erilainen kohtelu sallitaan, vai konkreettisesti vertailemalla keskeisiä työehtoja, joita sovelletaan käyttäjäyrityksen suoraan palkkaamiin vastaaviin työntekijöihin.
- 47 Direktiivin 2008/104 5 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan mukaan vuokratyöntekijän keskeisten työehtojen on käyttäjäyrityksessä suoritettavan toimeksiannon ajan vähintään vastattava niitä, joita häneen sovellettaisiin, jos kyseinen yritys olisi palkannut hänet suoraan hoitamaan siinä samaa tehtävää (tuomio 12.5.2022, Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, 49 kohta). Unionin lainsäätävä on näin ilmaissut aikomuksensa huolehtia siitä, että yhdenvertaisen kohtelun periaatteen mukaisesti vuokratyöntekijät eivät ole lähtökohtaisesti epäedullisemmassa asemassa kuin käyttäjäyrityksen vastaavat työntekijät.
- 48 Vuokratyöntekijöillä on siten lähtökohtaisesti oikeus keskeisiin työehtoihin, jotka ovat samat kuin ne, joita heihin sovellettaisiin, jos käyttäjäyritys olisi palkannut heidät suoraan. Näin ollen 5 artiklan 3 kohdan poikkeusluonteesta – josta tämän tuomion 38 kohdassa muistutetaan – ja direktiivin 2008/104 päämäärästä – josta tämän tuomion 36 kohdassa muistutetaan – seuraa, että tämän direktiivin 5 artiklan 3 kohdassa säädetty poikkeussäännös edellyttää, että tutkitaan konkreettisesti, noudatetaanko työehtosopimuksessa, jossa sallitaan vuokratyöntekijöiden ja käyttäjäyrityksen vastaavien työntekijöiden erilainen kohtelu keskeisten työehtojen osalta, todellisuudessa vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua tehokkaasti siten, että heille myönnetään tiettyjä etuja, joilla erilaisen kohtelun vaikutukset pyritään korvaamaan. Tarkistus on näin ollen tehtävä suhteessa käyttäjäyrityksen vastaaviin työntekijöihin sovellettaviin keskeisiin työehtoihin.
- 49 Näin ollen on määritettävä ensin ne keskeiset työehdot, joita vuokratyöntekijään sovellettaisiin, jos käyttäjäyritys olisi palkannut hänet suoraan hoitamaan samaa tehtävää siinä. Toiseksi näitä keskeisiä työehtoja on verrattava vuokratyöntekijään tosiasiallisesti sovellettavan työehtosopimuksen mukaisiin keskeisiin työehtoihin (ks. analogisesti tuomio 12.5.2022, Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, 50 kohta). Kolmanneksi vuokratyöntekijöiden yleisen suojelun varmistamiseksi olisi arvioitava, voidaanko erilainen kohtelu poistaa myönnettävillä korvaavilla eduilla.
- 50 Edellä esitetyn perusteella toisen kysymyksen a kohtaan on vastattava, että direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohtaa on tulkittava siten, että vuokratyöntekijöiden yleisen suojelun noudattamista koskevan velvollisuuden noudattamista on arvioitava konkreettisesti tietyn tehtävän osalta vertailemalla käyttäjäyrityksen suoraan palkkaamiin työntekijöihin sovellettavia keskeisiä työehtoja vuokratyöntekijöihin sovellettaviin keskeisiin työehtoihin, jotta voidaan ratkaista, voidaanko näiden keskeisten työehtojen osalta myönnettävillä korvauksilla tasapainottaa erilaisen kohtelun vaikutukset.

*Toisen kysymyksen b kohta*

- 51 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuun tiedustele toisen kysymyksen b kohdalla lähinnä, onko direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohtaa tulkittava siten, että velvollisuus noudattaa vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua edellyttää, että asianomaisella vuokratyöntekijällä on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus työvoiman vuokrausyrityksen kanssa.

- 52 On totta, että tämän direktiivin 5 artiklan 2 kohdan mukaan palkan osalta jäsenvaltiot voivat työmarkkinaosapuolia kuultuaan säätää, että tasa-arvoisen kohtelun periaatteesta voidaan poiketa, jos vuokratyöntekijät, jotka ovat vakituisessa työsuhhteessa työvoiman vuokrausyritykseen, saavat palkkaa myös kahden toimeksiannon väliseltä ajalta.
- 53 Direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdassa ei – toisin kuin mainitussa säännöksessä – kuitenkaan säädetä erityissäännöstä, joka koskisi vuokratyöntekijöiden, joilla on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, tilannetta.
- 54 Kuten julkisasiamies ratkaisuehdotuksensa 54 kohdassa totesi, direktiivin 2008/104 5 artiklan 2 kohdan ja sen 5 artiklan 3 kohdan välisen eron syynä on se, että toistaiseksi voimassa olevalla työsopimuksella palkatut vuokratyöntekijät saavat edelleen palkkaa heille käyttäjäyrityksissä osoitettujen toimeksiantojen väliseltä ajalta. Tällä seikalla voidaan perustella kyseisen direktiivin 5 artiklan 2 kohdassa säädettyä mahdollisuutta määrätä palkan osalta erilaisesta kohtelusta vuokratyöntekijöiden osalta. Tämän säännön erityisluonne eroaa tämän direktiivin 5 artiklan 3 kohdan yleisestä luonteesta, jossa kuitenkin velvoitetaan noudattamaan vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua samalla, kun siinä sallitaan erilainen kohtelu keskeisten työehtojen osalta.
- 55 Näin ollen on todettava, että direktiivin 2008/104 5 artiklan 2 kohdassa itsessään vahvistetaan konkreettinen korvaus – eli kahden toimeksiannon väliseltä ajalta maksettava palkka –, joka on myönnettävä vuokratyöntekijöille, joilla on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, vastapainoksi palkan osalta yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta tehtävästä poikkeuksesta, kun taas tämän artiklan 3 kohdan mukaan työmarkkinaosapuolet voivat neuvotella itsenäisesti sekä yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta tehtävän poikkeuksen täsmällisestä luonteesta että edusta, jolla poikkeamisen vaikutukset on tarkoitus korvata, edellyttäen, että vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua noudatetaan.
- 56 Jollei tällaisesta yleisestä suojelusta muuta johdu, direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdassa sallitaan siten sellaisen työehtosopimuksen tekeminen, jolla yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta poiketaan kaikkien vuokratyöntekijöiden osalta erottelematta heitä sen mukaan, onko heidän työsopimuksensa työvoiman vuokrausyrityksen kanssa määräaikainen vai toistaiseksi voimassa oleva. Tässä tapauksessa ei sitä paitsi voida sulkea pois sitä, että se, että palkkaa maksetaan – joko toistaiseksi voimassa olevan tai määräaikaisen sopimuksen perusteella – edelleen kahden toimeksiannon väliseltä ajalta, voidaan ottaa huomioon yleistä suojelua arvioitaessa. On kuitenkin tärkeää, että vuokratyöntekijöille, joilla on määräaikainen työsopimus, myönnetään merkittävä etu, jolla voidaan korvata heille toimeksiannon aikana maksettavan palkan ja käyttäjäyrityksen vastaavan työntekijän palkan välinen ero.
- 57 Edellä esitetyn perusteella toisen kysymyksen b kohtaan on vastattava, että direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohtaa on tulkittava siten, että velvollisuus noudattaa vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua ei edellytä, että asianomaisella vuokratyöntekijällä on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus työvoiman vuokrausyrityksen kanssa.

### ***Kolmas kysymys***

- 58 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee kolmannella kysymyksellään lähinnä, onko direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohtaa tulkittava siten, että kansallinen lainsäätäjä on velvollinen säätämään edellytyksistä ja arviointiperusteista, joilla pyritään kyseisessä säännöksessä tarkoitettuun vuokratyöntekijöiden yleisen suojelun noudattamiseen, kun kyseessä

oleva jäsenvaltio antaa työmarkkinaosapuolille mahdollisuuden pitää voimassa tai tehdä työehtosopimuksia, joissa sallitaan erilainen kohtelu keskeisten työehtojen osalta vuokratyöntekijöiden kustannuksella.

- 59 On todettava, että SEUT 288 artiklan kolmannen kohdan mukaan direktiivi velvoittaa saavutettavaan tulokseen nähden jokaista jäsenvaltiota, jolle se on osoitettu, mutta jättää 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 (tuomio 17.3.2022, Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, 94 kohta).
- 60 Kuten tämän tuomion 36 kohdassa on jo muistutettu, direktiivin 2008/104 johdanto-osan 16 perustelukappaleesta ilmenee, että pystyäkseen käsittelemään joustavasti monimuotoisia työmarkkinoita ja työmarkkinasuhteita jäsenvaltiot voivat sallia työmarkkinaosapuolten määrittää työehdot edellyttäen, että vuokratyöntekijöiden suojelun yleistä tasoa noudatetaan.
- 61 Lisäksi direktiivin 2008/104 johdanto-osan 19 perustelukappaleesta ilmenee, että tämä direktiivi ei vaikuta työmarkkinaosapuolten riippumattomuuteen eikä se saisi vaikuttaa työmarkkinaosapuolten välisiin suhteisiin, kuten oikeuteen neuvotella ja tehdä työehtosopimuksia unionin oikeuden sekä kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti voimassa olevaa unionin lainsäädäntöä noudattaen.
- 62 Lisäksi direktiivin 2008/104 11 artiklan 1 kohdasta ilmenee, että jäsenvaltioilla on vuokratyöntekijöiden suojelua koskevan tavoitteen toteuttamiseksi mahdollisuus joko antaa tältä osin tarvittavat lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset tai varmistua siitä, että työmarkkinaosapuolet sisällyttävät sopimuksiinsa tarvittavat määräykset, jolloin jäsenvaltioiden on toteutettava kaikki tarvittavat järjestelyt, jotta ne voivat milloin tahansa taata tämän direktiivin tavoitteiden saavuttamisen.
- 63 Jäsenvaltiolle direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdassa myönnetty mahdollisuus sallia työmarkkinaosapuolten tekevän työehtosopimuksia, joilla poiketaan yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta, sellaisena kuin se on pantu täytäntöön 5 artiklan 1 kohdassa, on sopusoinnussa unionin tuomioistuimen sen oikeuskäytännön kanssa, jonka mukaan jäsenvaltiot saavat jättää ensisijaisesti työmarkkinaosapuolten tehtäväksi huolehtia tällä alalla annetun direktiivin sosiaalipoliittisten tavoitteiden toteutumisesta (tuomio 17.3.2022, Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, 108 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 64 Tämä mahdollisuus ei kuitenkaan vapauta jäsenvaltioita velvollisuudesta varmistaa asianmukaisin laein, asetuksin tai hallinnollisin määräyksin, että vuokratyöntekijät voivat saada direktiivissä 2008/104 heille annettua suojaa sen täydessä laajuudessa (tuomio 17.3.2022, Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, 109 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 65 Kun jäsenvaltiot tarjoavat työmarkkinaosapuolille mahdollisuuden tehdä työehtosopimuksia, joissa direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdan mukaisesti sallitaan erilainen kohtelu vuokratyöntekijöiden kustannuksella, niillä on näin ollen kuitenkin velvollisuus noudattaa vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua.

- 66 Kun otetaan huomioon direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdan päämäärä, sellaisena kuin se tämän tuomion 61 ja 62 kohdassa mainituista sen johdanto-osan 16 ja 19 perustelukappaleesta ilmenee, työmarkkinaosapuolten velvollisuus varmistaa vuokratyöntekijöiden yleinen suojelu ei edellytä, että jäsenvaltiot säätävät yksityiskohtaisesti edellytyksistä ja arviointiperusteista, joita työehtosopimuksissa on noudatettava.
- 67 Kuten julkisasiamies ratkaisuehdotuksensa 65 kohdassa totesi, on kuitenkin niin, että kun kansallisessa lainsäädännössä annetaan työmarkkinaosapuolille mahdollisuus neuvotella ja tehdä direktiivin soveltamisalaan kuuluvia työehtosopimuksia, niiden on noudatettava unionin oikeutta yleisesti ja kyseistä direktiiviä erityisesti. Silloin kun työmarkkinaosapuolet tekevät direktiivin 2008/104 soveltamisalaan kuuluvan työehtosopimuksen, niiden on näin ollen noudatettava tätä direktiiviä noudattamalla muun muassa vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua sen 5 artiklan 3 kohdan mukaisesti (ks. analogisesti tuomio 19.9.2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, 70 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 68 Edellä esitetyn perusteella kolmanteen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohtaa on tulkittava siten, että kansallinen lainsäätävä ei ole velvollinen säätämään edellytyksistä ja arviointiperusteista, joilla pyritään kyseisessä säännöksessä tarkoitettuun vuokratyöntekijöiden yleisen suojelun noudattamiseen, kun kyseessä oleva jäsenvaltio antaa työmarkkinaosapuolille mahdollisuuden pitää voimassa tai tehdä työehtosopimuksia, joissa sallitaan erilainen kohtelu keskeisten työehtojen osalta vuokratyöntekijöiden kustannuksella.

#### *Neljäs kysymys*

- 69 Kolmanteen kysymykseen annettu vastaus huomioon ottaen neljänteen kysymykseen ei ole syytä vastata.

#### *Viides kysymys*

- 70 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee viidennellä kysymyksellään, joka on esitetty siltä varalta, että kolmanteen kysymykseen vastataan kieltävästi, lähinnä, onko direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohtaa tulkittava siten, että työehtosopimukseen, joissa sallitaan tämän säännöksen nojalla erilainen kohtelu keskeisten työehtojen osalta vuokratyöntekijöiden kustannuksella, on voitava kohdistaa tehokas tuomioistuinvalvonta sen selvittämiseksi, noudattavatko työmarkkinaosapuolet velvollisuuttaan noudattaa vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua.
- 71 Yhtäältä on muistutettava, että perusoikeuskirjan 28 artiklan mukaan työntekijöillä ja työnantajilla tai näiden järjestöillä on unionin oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisesti muun muassa oikeus asianmukaisilla tasoilla neuvotella ja tehdä työehtosopimuksia. Toisaalta SEUT 152 artiklan ensimmäisessä kohdassa täsmennetään, että unioni ”tunnustaa Euroopan tason työmarkkinaosapuolten aseman ja edistää sitä ottaen huomioon kansallisten järjestelmien monimuotoisuuden”, ja että se ”helpottaa työmarkkinaosapuolten välistä vuoropuhelua niiden itsenäisyyttä kunnioittaen”, ja tämän itsenäisyyden merkitys mainitaan myös direktiivin 2008/104 johdanto-osan 19 perustelukappaleessa.



- 72 Tämä itsenäisyys merkitsee sitä, että työmarkkinaosapuolet voivat sopimuksen neuvotteluvaiheessa, jossa yksinomaan työmarkkinaosapuolet ovat aloitteentekijöinä, vaihtaa näkemyksiään ja toimia vapaasti ottamatta vastaan määräyksiä tai ohjeita miltään taholta, etenkin jäsenvaltioilta tai unionin toimielimiltä (tuomio 2.9.2021, EPSU v. komissio, C-928/19 P, EU:C:2021:656, 61 kohta).
- 73 On täten muistutettava, että 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 (tuomio 19.9.2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, 59 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 74 Siltä osin kuin perusoikeuskirjan 28 artiklassa julistettu oikeus neuvotella työehtosopimuksia kuuluu unionin oikeuden säännösten soveltamisalaan, sitä on kuitenkin käytettävä unionin oikeuden soveltamisalalla unionin oikeuden mukaisesti (tuomio 19.9.2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, 69 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 75 Kuten tämän tuomion 73 kohdassa muistutettiin, on niin, että vaikka työmarkkinaosapuolilla on työehtosopimusta neuvoteltaessa ja tehtäessä täten laaja harkintavalta, tätä harkintavaltaa rajoittaa näin ollen velvollisuus varmistaa se, että unionin oikeutta noudatetaan.
- 76 Tästä seuraa, että vaikka – kuten kolmanteen kysymykseen annetussa vastauksessa todettiin – jäsenvaltioita ei direktiivin 2008/104 säännöksillä velvoiteta antamaan tiettyä säännöstöä, jolla pyritään kyseisen direktiivin 5 artiklan 3 kohdassa tarkoitettuun vuokratyöntekijöiden yleisen suojelun noudattamiseen, on kuitenkin niin, että jäsenvaltioiden, niiden tuomioistuimet mukaan lukien, on varmistettava, että työehtosopimuksilla, joissa sallitaan erilainen kohtelu keskeisten työehtojen osalta, varmistetaan muun muassa vuokratyöntekijöiden yleinen suojeleminen direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdan mukaisesti.
- 77 Kuten julkisasiamies ratkaisuehdotuksensa 79 kohdassa totesi, ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on direktiivin 2008/104 täyden tehokkuuden varmistamiseksi selvitettävä, noudatetaanko työehtosopimuksilla, joilla poiketaan tämän direktiivin 5 artiklan 3 kohdan nojalla yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta, asianmukaisesti vuokratyöntekijöiden yleistä suojeleminen myöntämällä heille vastapainoksi korvaavia etuja jokaisen edellä mainitusta yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta tehtävän poikkeuksen vuoksi.
- 78 Siitä huolimatta, että työmarkkinaosapuolilla on harkintavaltaa työehtosopimuksia neuvoteltaessa ja tehtäessä, kansallinen tuomioistuin on velvollinen tekemään toimivaltansa rajoissa kaiken sen varmistamiseksi, että työehtosopimukset ovat direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdan vaatimusten mukaisia.
- 79 Edellä esitetyn perusteella viidenteen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohtaa on tulkittava siten, että työehtosopimukseen, joissa sallitaan tämän säännöksen nojalla erilainen kohtelu keskeisten työehtojen osalta vuokratyöntekijöiden kustannuksella, on voitava kohdistaa tehokas tuomioistuinvalvonta sen selvittämiseksi, noudattavatko työmarkkinaosapuolet velvollisuuttaan noudattaen vuokratyöntekijöiden yleistä suojeleminen.

## Oikeudenkäyntikulut

- 80 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 (toinen jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

- 1) Vuokratyöstä 19.11.2008 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2008/104/EY 5 artiklan 3 kohtaa

on tulkittava siten, että

tässä säännöksessä ei edellytetä vuokratyöntekijöiden yleisen suojelun käsitteeseen viittaamalla sitä, että huomioon otetaan pelkästään vuokratyöntekijöitä koskeva suojelun taso, joka on korkeampi kuin keskeisiä työehtoja koskevassa kansallisessa ja unionin oikeudessa yleisesti työntekijöiden osalta säädetty taso. Jos työmarkkinaosapuolet kuitenkin sallivat työehtosopimuksessa erilaisen kohtelun keskeisten työehtojen osalta vuokratyöntekijöiden kustannuksella, tässä työehtosopimuksessa on asianomaisten vuokratyöntekijöiden yleisen suojelun noudattamiseksi myönnettävä vuokratyöntekijöille keskeisiä työehtoja koskevia etuja, jotka ovat omiaan korvaamaan heidän erilaisen kohtelunsa.

- 2) Direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohtaa

on tulkittava siten, että

vuokratyöntekijöiden yleisen suojelun noudattamista koskevan velvollisuuden noudattamista on arvioitava konkreettisesti tietyn tehtävän osalta vertailemalla käyttäjäyrityksen suoraan palkkaamiin työntekijöihin sovellettavia keskeisiä työehtoja vuokratyöntekijöihin sovellettaviin keskeisiin työehtoihin, jotta voidaan ratkaista, voidaanko näiden keskeisten työehtojen osalta myönnettävillä korvauksilla tasapainottaa erilaisen kohtelun vaikutukset.

- 3) Direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohtaa

on tulkittava siten, että

velvollisuus noudattaa vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua ei edellytä, että asianomaisella vuokratyöntekijällä on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus työvoiman vuokrausyrityksen kanssa.

- 4) Direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohtaa

on tulkittava siten, että

kansallinen lainsäätäjä ei ole velvollinen säätämään edellytyksistä ja arviointiperusteista, joilla pyritään kyseisessä säännöksessä tarkoitettuun

**vuokratyöntekijöiden yleisen suojelun noudattamiseen, kun kyseessä oleva jäsenvaltio antaa työmarkkinaosapuolille mahdollisuuden pitää voimassa tai tehdä työehtosopimuksia, joissa sallitaan erilainen kohtelu keskeisten työehtojen osalta vuokratyöntekijöiden kustannuksella.**

**5) Direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohtaa**

**on tulkittava siten, että**

**työehtosopimukseen, joissa sallitaan tämän säännöksen nojalla erilainen kohtelu keskeisten työehtojen osalta vuokratyöntekijöiden kustannuksella, on voitava kohdistaa tehokas tuomioistuinvalvonta sen selvittämiseksi, noudattavatko työmarkkinaosapuolet velvollisuuttaan noudattaa vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua.**

Allekirjoitukset