

Kohtuasi C-232/20

Eelotsusetaotlus

Saabumise kuupäev:

3. juuni 2020

Eelotsusetaotluse esitanud kohus:

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Saksamaa)

Eelotsusetaotluse kuupäev:

13. mai 2020

Hageja ja apellatsioonkaebuse esitaja:

NP

Kostja ja vastustaja apellatsioonimenetluses:

Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin

[...]

C-232/20 -1

**Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg**

kuulutatud
13. mail 2020

[...]

Kohtumäärus

Kohtuasjas

NP

– hageja ja apellatsioonkaebuse esitaja –

[...]

versus

Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin,

– kostja ja vastustaja apellatsioonimenetluses –

[...],

tegi Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Berliini ja Brandenburgi liidumaade kõrgeim töökohus) [...] järgmise kohtumääruse:

- I. Menetlus peatatakse, kuni Euroopa Kohus teeb otsuse.
- II. Euroopa Kohtule esitatakse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19. novembri 2008. aasta direktiivi 2008/104/EÜ renditöö kohta tõlgendamiseks järgmised küsimused: **[lk 2]**

1.

Kas renditöötaja lähetamist kasutajaettevõtjas töötamiseks ei tule käsitada direktiivi 2008/104/EÜ artikli 1 tähenduses „ajutisena“ enam siis, kui ta töötab alalisel töökohal, mida ei täideta asenduse korras?

2.

Kas renditöötaja lähetamist vähemaks kui 55 kuud ei tule käsitada enam „ajutisena“ direktiivi 2008/104/EÜ artikli 1 tähenduses?

3.

Kui vastus esimesele ja/või teisele küsimusele on jaatav, tekivad järgmised lisaküsimused:

3.1.

Kas renditöötajal on õigus töösuhte tekkimisele kasutajaettevõtjaga, olgugi et riigisiseses õiguses ei olnud sellist sanktsiooni enne 1. aprilli 2017 sätestatud?

3.2.

Kas selline riigisisene õigusnorm nagu Saksamaa tööjõu vahendamise seaduse (Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung, AÜG) § 19 lõige 2 on vastuolus direktiivi 2008/104/EÜ artikliga 1, kui see kehtestab esimest korda alates 1. aprillist 2017 lähetuse maksimaalseks individuaalseks kestuseks 18 kuud, kuid jätab varasemad lähetusperioodid sõnaselgelt arvesse võtmata, kui varasemaid lähetusperioode arvesse võttes ei saaks lähetust käsitada enam ajutisena?

3.3.

Kas lähetuse maksimaalse individuaalse kestuse pikendamise õiguse võib anda kollektiivlepingu pooltele? Kui vastus sellele küsimusele on jaatav: Kas see kehtib ka kollektiivlepingu poolte suhtes, kes ei ole pädevad seoses asjaomase renditöötaja töösuhtega, vaid on pädevad kasutajaettevõtja valdkonnas?

I. Põhjendused

II. Kohtuasja asjaolud ja asjakohased riigisisesed õigusnormid

1. Hageja töötas alates 1. septembrist 2014 rendiagentuuris I. Töösuhe oli algul tähtajaline, st kaks korda sõlmiti aastane leping, ja seejärel muutus see tähtajatuks. Töölepingu lisas oli kokku lepitud, et hageja töötab käesoleva asja kostja D ettevõttes Berliinis metallitöölisena. D on autotööstuse valdkonna suurettevõtja. Kostja juures mootorite koostamisel tehtavat tööd oli töölepingu lisas täpselt kirjeldatud. Hageja töölepingu järgi kohaldatakse tema töösuhete puhul teatavaid renditöö valdkonnas kehtivaid kollektiivlepinguid.
2. Hageja oli alates 1. septembrist 2014 kuni 31. maini 2019 lähetatud töötama ainult kostja kui kasutajaettevõtja juures. Ta tegeles pidevalt mootorite koostamisega. Tegemist ei olnud asendamisega. Kõnealune periood katkes ainult kaheks kuuks (21. aprillist 2016 kuni 20. juunini 2016), kui hageja oli vanemapuhkuse tõttu tööst vabastatud.
3. Saksamaa töajõu vahendamise seaduse (Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, edaspidi „AÜG“) [...] 1. detsembrist 2011 kuni 31. märtsini 2017 kehtinud redaktsiooni § 1 lõike 1 teine lause sätestas järgmist:

„Töötajad lähetatakse töötama kasutajaettevõtjas ajutiselt.“

[lk 3]

4. Selle sätte rikkumise eest ei olnud sanktsioone ette nähtud. Seevastu olid vastavalt AÜG §-le 9 muu hulgas lepingud rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja ning lepingud rendiagentuuri ja renditöötaja vahel kehtetud, kui rendiagentuuril puudus seaduse kohaselt nõutav luba. AÜG §-s 10 oli selle kohta sätestatud, et sel juhul loetakse töösuhe kasutajaettevõtja ja renditöötaja vahel tekkinuks.
5. Töajõu vahendamise seaduse ja teiste seaduste muutmise 21. veebruari 2017. aasta seadusega (Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze) [...] muudeti AÜG-d alates 1. aprillist 2017. AÜG §-le 1 lisati uus lõige 1b. Nimetatud lõige on sellest ajast alates sõnastatud järgmiselt:

„Rendiagentuur ei või lähetada sama renditöötajat tööle samasse kasutajaettevõtjasse kauemaks kui 18 järjestikuseks kuuks; kasutajaettevõtja ei või lubada samal renditöötajal töötada kauem kui 18 järjestikust kuud. Varasemad lähetusperioodid sama või mõne muu rendiagentuuri kaudu samasse kasutajaettevõtjasse tuleb täielikult arvesse võtta, kui lähetuste vahele jääv aeg ei ületa kolme kuud. Kasutajaettevõtja valdkonna kollektiivlepingu poolte kollektiivlepingus võib kindlaks määrata lähetuse maksimaalse kestuse, mis erineb esimeses lauses kindlaks määratud

kestusest. [...] Kasutajaettevõtja valdkonna kollektiivlepingu poolte kollektiivlepingu alusel sõlmitud ettevõtte- või asutusesiseses kokkuleppes võib kindlaks määrata lähetuse maksimaalse kestuse, mis erineb esimeses lauses kindlaks määratud kestusest. [...]“

6. AÜG § 9 lõikele 1 lisati punkt 1b, mis on sõnastatud järgmiselt:

„Kehtetud on:

1b. töölepingud rendiagentuuri ja renditöötaja vahel, mis ületavad lähetuse lubatud maksimaalset kestust vastavalt § 1 lõikele 1b, välja arvatud juhul, kui renditöötaja avaldab ühe kuu jooksul pärast lähetuse maksimaalse kestuse möödumist kirjalikult rendiagentuurile või kasutajaettevõtjale, et ta soovib jätkata rendiagentuuriga sõlmitud töölepingu alusel töötamist,

[...]“

7. AÜG § 10 lõike 1 esimeses lauses on kehtetuses seisnev õiguslik tagajärg üldisemalt kindlaks määratud:

„Kui rendiagentuuri ja renditöötaja vaheline leping on § 9 kohaselt kehtetu, siis loetakse töösuhe kasutajaettevõtja ja renditöötaja vahel tekkinuks kuupäeval, mis lepiti kokku kasutajaettevõtja ja rendiagentuuri vahel tööle asumise ajana; kui [leping] muutub kehtetuks alles pärast kasutajaettevõtjas tööle asumist, siis loetakse töösuhe kasutajaettevõtja ja renditöötaja vahel tekkinuks [lepingu] kehtetuks muutumise ajast [...].“

8. AÜG § 19 lõige 2 sisaldab järgmist üleminekusätet:

„Lähetusperioodid enne 1. aprilli 2017 jäetakse lähetuse maksimaalse kestuse arvutamisel vastavalt § 1 lõikele 1b [...] arvesse võtmata.“

9. Muu hulgas autotööstuse valdkonnas kehtivas Berliini ja Brandenburgi 23. mai 2012. aasta metallurgia- ja elektritööstuse renditöö kollektiivlepingus (Tarifvertrag zur Leih-/Zeitarbeit in der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg vom 23.05.2012), mille on sõlminud Verband der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg e. V ja Industriegewerkschaft Metall (IGM), on muu hulgas sätestatud, et renditöö ajutine kasutamine on teatavate lisatingimuste täidetuse korral lubatud. Selle järgi on selline kasutamine lubatud näiteks juhul, kui see on tähtajaline. **[lk 4]** Kõnealuse kollektiivlepingu punktis 3 antakse töösuhte osapooltele võimalus leppida täpsemad tingimused kokku vabatahtlikus ettevõttesiseses kokkuleppes. See võib käsitleda ka lähetuse maksimaalset kestust ja kasutajaettevõtjaga töölepingu sõlmimise korda. Kui sellist ettevõttesisest kokkulepet ei sõlmita, peab kasutajaettevõtja vastavalt kollektiivlepingu punktile 4 pärast 18 kuu pikkust lähetust kontrollima, kas ta saab pakkuda renditöötajale võimalust sõlmida tähtajatu tööleping. Pärast 24 kuu pikkust lähetust peab kasutajaettevõtja pakkuma renditöötajale võimalust sõlmida tähtajatu tööleping. Lühemate kui kolme kuu pikkuste vaheaegade puhul

liidetakse samas ettevõttes toimunud lähetusperioodid. Kollektiivlepingust ei tulenenud selgelt, kas vabatahtlik ettevõttesisene kokkulepe tuli sõlmida kohaliku töövõtjate esindusega või piirkondliku töövõtjate esinduse keskorganisatsiooniga.

10. Berliini ja Brandenburgi metallurgia- ja elektritööstuse renditöö kollektiivleping (Tarifvertrag zur Leih-/Zeitarbeit in der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg vom 01.06.2017) [...], mille samad kollektiivlepingu pooled sõlmisid 1. juunil 2017, sisaldab sarnaseid tingimusi. Lisaks on selgelt viidatud AÜG § 1 lõikes 1b sisalduvale seadusest tulenevale erandiklauslile. Kollektiivlepingu pooled leppisid lisaks kokku, et lähetuse maksimaalne kestus ei või asjaomase kollektiivlepingu järgi ületada 48 kuud. Erandid on võimalikud lähetuse puhul, mis on õigustatud objektiivse põhjusega. Nende ettevõtete puhul, kus ettevõttesisest kokkulepet ei ole sõlmitud, kehtivad kontrollimise ja tähtajatu töölepingu sõlmimise võimaluse pakkumise suhtes samad tingimused nagu varasemas kollektiivlepingus. Kollektiivlepingu punkt 8 sisaldab üleminekusätet. Selle kohaselt peavad töösuhte osapooled kokku leppima lähetuse maksimaalse kestuse. Kui kokkuleppele ei jõuta, kehtib lähetuse 36 kuu pikkune maksimaalne kestus alates 1. juunist 2017.
11. Berliinis asuval kostja ettevõttel ei ole ettevõttesisest kokkulepet, mis oleks sõlmitud kohaliku töövõtjate esindusega (töötajate nõukogu). Ettevõtja tasandil käsitleb 16. septembri 2015. aasta kogu ettevõtet hõlmav kokkulepe (mille sõlmisid kostja ja piirkondlik töövõtjate esindus) muu hulgas renditöötajate kasutamist, kusjuures nende kohta kasutatakse mõistet *Zeitarbeitnehmer* (ajutised töötajad). [...] Kogu ettevõtet hõlmava kokkuleppe punkti 4.5 kohaselt võimaldatakse ajutisel töötajal asuda tööle kostja ettevõttesse, kui selle juhid seda teatavate tingimuste täidetuse korral taotlevad. Asjaomased taotlused tuleb esitada hiljemalt kolme aasta jooksul. [...]
12. Järgmise kogu ettevõtet hõlmava kokkuleppega, mis on sõlmitud 20. septembril 2017, on varasemat kogu ettevõtet hõlmavat kokkulepet täiendatud [...]. Tootmisettevõtetes ei või ajutiste töötajate lähetuse maksimaalne kestus ületada 36 kuud. Nende ajutiste töötajate puhul, kelle lähetus algas enne 1. aprilli 2017, arvestatakse lähetuse 36 kuu pikkuse maksimaalse kestuse hulka ainult lähetusperioodid alates 1. aprillist 2017.
13. Hageja palub 27. juunil 2019 Arbeitsgericht Berlin'ile (Berliini töökohus) esitatud hagis tuvastada, et poolte vahel on alates 1. septembrist 2015, teise võimalusena alates 1. märtsist 2016, kolmanda võimalusena alates 1. novembrist 2016, neljanda võimalusena alates 1. oktoobrist 2018 ja viimase võimalusena alates 1. maist 2019 töösuhe.
14. Hageja väitis esimese astme kohtus, et tema lähetust kostja juurde ei saa selle rohkem kui ühe aasta pikkuse kestuse tõttu enam käsitada „ajutisena“. Lähetuse käsitlemine ajutisena ja eelkõige tähtaja kindlaksmääramine vastavalt AÜG § 19 lõikele 2 on vastuolus liidu õigusega. Ajutine vajadus ei või mingil juhul olla pikem kui ilma objektiivse põhjusega toimunud lähetuse lubatud maksimaalne

kestus. Selle pikkus on (Saksa õiguse järgi) maksimaalselt 24 kuud. Samuti tuleb arvestada, et hageja täitis alalisi tööülesandeid. Seetõttu on tal kostjaga töösuhe. **[lk 5]**

15. Kostja oli seisukohal, et kriteerium „ajutiselt“ on seadusandja poolt alates 1. aprillist 2017 kindlaks määratud. Selle järgi võib lähetuse 18 kuu pikkusest maksimaalsest kestusest kasutajaettevõtja valdkonna kollektiivlepingus kõrvale kalduda. Seadus lubab kollektiivlepingu pooltel leppida ettevõttesiseses kokkuleppes kokku lisatingimustes. Kogu ettevõtet hõlmav 20. septembri 2017. aasta kokkulepe sisaldab selliseid tingimusi. Selles kindlaks määratud 36 kuu pikkust lähetuse maksimaalset kestust ei ole ületatud, sest arvesse tuleb võtta ainult perioode alates 1. aprillist 2017.
16. Arbeitsgericht Berlin (Berliini töökohus) nõustus 8. oktoobri 2019. aasta otsuses kostja õigusliku käsitusega ja jättis hagi rahuldamata. Liidu õiguse rikkumist ei pidanud kohus menetluse kiireloomulisust puudutavatel põhjustel vajalikuks käsitleda.
17. Selle otsuse peale esitati eelotsusetaotluse esitanud kohtule 22. novembril 2019 apellatsioonkaebus, mida põhjendati 30. jaanuaril 2020. Pooled jäävad esimese astme kohtus esitatud õiguslike seisukohtade juurde. Lisaks väidab kostja, et ta kuulus tema Berliinis tegutseva ettevõtte töövõtjate esinduse igas kvartalis ära renditöö kasutamise kohta. Lähetused on kavandatud tähtajaliselt kuni iga kvartali lõpuni. Nii oli see ka hageja lähetuste puhul. Hageja vaidleb sellele vastu ja leiab, et 18 pikendamist 56 kuu pikkuse perioodi jooksul kujutab endast õiguste kuritarvitamist.

III. Õiguslik hinnang ainult riigisisese õiguse alusel

18. Enne 2017. aastat ei olnud käesolevas kohtuasjas kõne all oleva rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja valdkonnas sõlmitud ühtegi kollektiivlepingut ega ettevõttesisest kokkulepet, mis oleksid eraldi kindlaks määranud lähetuse maksimaalse kestuse.
19. Enne 1. aprilli 2017 ei olnud seaduses kehtestatud selget sanktsiooni puhuks, kui lähetust kasutajaettevõtjasse ei saa enam käsitada ajutisena. Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) lähtub seetõttu sellest, et renditöötaja ja kasutajaettevõtja vahel ei teki töösuhet ka juhul, kui renditöötaja lähetus ei kesta üksnes ajutiselt [...].
20. Alates 1. aprillist 2017 on vastavalt AÜG-le lähetuse maksimaalne kestus 18 kuud, kusjuures seaduses sisalduva üleminekusätte tõttu võetakse arvesse ainult perioode alates sellest kuupäevast. Selle järgi oleks töösuhe kostjaga tekkinud 1. oktoobril 2018.
21. Seadus võimaldab sellest siiski kõrvale kalduda kollektiivlepinguga, mille sõlmivad kasutajaettevõtja valdkonna kollektiivlepingu pooled. [...] Kui lähtuda selle erandi kehtivusest, siis oli metallurgia- ja elektritööstuse 1. juuni 2017. aasta

kollektiivlepingu üleminekusättes kindlaks määratud, et ettevõtetes, kus tegutseb töövõtjate esindus (Berliinis oli see olemas), on lähetuse maksimaalne kestus 36 kuud, mida arvestatakse alates 1. juunist 2017 juhul, kui ettevõttesisest kokkulepet ei sõlmita. Nii arvatud tähtaeg oleks möödunud 1. juunil 2020. Sel kuupäeval oli hageja lähetus siiski juba lõppenud.

22. Kollektiivleping, mis oli sõlmitud 1. juunil 2017, lubas ka erandeid ettevõttesisese kokkuleppe alusel. Kogu ettevõtet hõlmav 20. septembri 2017. aasta vabatahtlik kokkulepe määras kindlaks lähetuse 36 kuu pikkuse maksimaalse kestuse, mida arvestati alates 1. aprillist 2017. Selle järgi oleks võinud hageja töötada kuni 1. aprillini 2020. Ka sel kuupäeval ei olnud hageja enam lähetatud. [...] [lk 6]

IV. Direktiivi 2008/104/EÜ tõlgendamise asjakohasus

23. Kuna hageja palub tuvastada, et töösuhe kostjaga oli olemas juba pikka aega enne 1. oktoobrit 2018, saab tema nõude tervikuna rahuldada ainult juhul, kui liidu õigus seda nõuab.
24. Esimene küsimus. Eelotsusetaotluse esitanud kohus, kes tegutseb apellatsioonikohtuna, lähtub sellest, et renditöötaja võib lähetada töötama kasutajaettevõtjasse vastavalt Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19. novembri 2008. aasta direktiivi 2008/104/EÜ renditöö kohta (ELT 2008, L 327, lk 9; edaspidi „direktiiv 2008/104“) artiklile 1 ainult ajutiselt. Tunnus „ajutiselt“ ei ole üksnes kirjeldav või fakultatiivne programmiline väljend, nagu leiab ka Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) [...]. Täpsemat määratlust direktiiv 2008/104 aga ei sisalda. Euroopa Kohus ei ole seni teinud ühtegi otsust kõnealuse tunnuse tõlgendamise kohta.
25. Tunnust „ajutiselt“ võib mõista nii, et see kirjeldab ainult seda, milline on renditöötaja lähetuse individuaalne kestus.
26. Mõeldav on aga ka see, et kõnealune tunnus käib vabade töökohtade kohta ja seda tuleb mõista nii, et renditöötajaid ei või kasutajaettevõtjas rakendada alalistel töökohtadel, kui puudub asendamise vajadus. Eelotsusetaotluse esitanud kohus lähtub sellest, et hagejat oli alates lähetuse algusest rakendatud töökohal, mille täitmine oli kostja juures püsivalt vajalik. Töökohale tugineva tõlgenduse poolt võiks rääkida direktiivi 2008/104 artiklis 2 nimetatud eesmärk. Selle kohaselt sooviti kehtestada sobiv raamistik renditöö kasutamiseks, et aidata tõhusalt kaasa töökohtade loomisele ja paindlike töövormide arendamisele. Renditöötajate kasutamine püsivatel töökohtadel kasutajaettevõtjas ei loo siiski uusi töökohti, vaid töölepingu alusel töötajad asendatakse renditöötajatega. Sellega seoses puudub ka paindlikumaks muutumise vajadus. Lisaks tuleneb direktiivi 2008/104 artiklist 6, et soovitatav on püsiva töösuhte tekkimine. Saksamaal on paljud ettevõtjad huvitatud alaliste töötajate asendamisest renditöötajatega muu hulgas põhjusel, et kohustust kohelda renditöötajaid samaväärselt alaliste töötajatega on riigisiseste õigusnormide põhjal tegelikkuses märkimisväärselt edasi lükatud. Lisaks on kasutajaettevõtjal majandusraskuste korral võimalik renditöötajate

lähetusel hõlpsamalt lõpetada. Üldjuhul ei kaasne sellega rahalist kulu või on see oluliselt väiksem.

27. [...]
28. Teine küsimus. Eelotsusetaotluse esitanud kohus ei käsita 55 kuu pikkust lähetusperioodi igal juhul enam ajutise lähetusena. Ka õigusselguse ja õiguskindluse tagamiseks oleks soovitav, kui Euroopa Kohus määraks kindlaks konkreetse ajalise piiri. Võimalik, et sellega seoses saab vahet teha ka selle alusel, kas esineb objektiivne põhjus (asendamisvajadus, ajutine tellimuste suurenemine vms) või mitte.
29. Kolmanda küsimuse punkt 1. Direktiivi 2008/104 artikli 10 lõike 1 kohaselt tuleb kehtestada eeskirjad rikkumiste eest määratavate karistuste kohta. Saksamaa Liitvabariigi valitsus asus Bundestagi (Saksamaa parlament) 24. märtsi 2011. aasta istungil seisukohale, et direktiiv soovitakse üle võtta „täielikult, üks-ühele“ [lk 7] [...]. Sellest hoolimata ei olnud kuni 31. märtsini 2017 kehtestatud sanktsioone puhuks, kui lähetust kasutajaettevõtjasse ei saa enam käsitada ajutisena. Sellega seoses tekib küsimus, kas liidu õigusest saab sanktsioonina tuletada selle, et tekib töösuhe kasutajaettevõtjaga. Kui juba riigisisese õiguse kohaselt tekib töösuhe kasutajaettevõtjaga siis, kui rendiagentuuril puudub nõutud ametlik luba töötajate rendile andmiseks, siis kas ei peaks soovitava toime (*effet utile*) põhimõtte tõttu kehtima sama sanktsioon, kui lähetus ei ole enam „ajutine“?
30. Kolmanda küsimuse punkt 2. See puudutab Saksa õigusnormi, millega määrati esimest korda 1. aprillil 2017 kindlaks lähetusel 18 kuu pikkune maksimaalne kestus. AÜG § 19 lõikes 2, mille puhul on tegemist üleminekusättega, on tähtaja kulgemise alguskuupäevana märgitud 1. aprill 2017. Liikmesriigid olid siiski vastavalt direktiivi 2008/104 artiklile 11 kohustatud direktiivi üle võtma hiljemalt 5. detsembriks 2011. Seega sai Saksamaal sanktsioone esmakordselt rakendada kõige varem alles ligi seitsme aasta möödumisel. Kui direktiivi 2008/104 tõlgendamise tulemusel selgub, et ajutise lähetusel maksimaalne kestus oli ületatud juba enne 1. aprilli 2017 või alates nimetatud kuupäevast arvestatud 18 kuu pikkuse perioodi jooksul, võib see tähendada, et üleminekusätted tuleb tervikuna või osaliselt kohaldamata jätta.
31. Kolmanda küsimuse punkt 3. Tekib küsimus, kas liikmesriigi seadusandjal on õigus kindlaks määrata lähetusel maksimaalne kestus, millest kollektiivlepingu pooled võivad siiski kõrvale kalduda. Isegi kui vastus sellele küsimusele on jaatav, on endiselt probleemne, kas seadusandja võib anda sellise õiguse kollektiivlepingu pooltele, kellel puudub pädevus seoses renditöötajate töösuhetega. Nende töösuhe on hõlmatud rendiagentuuride valdkonna kollektiivlepingutega. Siinkohal seadusandja poolt lubatud kõrvalekaldumine puudutab aga kasutajaettevõtjate valdkonna kollektiivlepinguid. Direktiivi 2008/104 artikli 5 kohaselt võivad ka kollektiivlepingu pooled kokku leppida erinevates tingimustes. See puudutab aga ainult kõrvalekaldeid võrdse kohtlemise põhimõttest sama direktiivi artikli 5 tähenduses. Lisaks ei ole ilmne, et

kollektiivlepingu pooltele oleks antud pädevus määrata kindlaks lähetuse ajaline kestus. Sel juhul oleks AÜG alates 1. aprillist 2017 kehtiva redaktsiooni § 1 lõike 1b kolmas lause vastuolus direktiivi 2008/104 artikliga 1.

[...]

TÖÖDOKUMENT