

Kohtuasi C-948/19

Eelotsusetaotluse kokkuvõte vastavalt Euroopa Kohtu kodukorra artikli 98 lõikele 1

Saabumise kuupäev:

31. detsember 2019

Eelotsusetaotluse esitanud kohus:

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (Leedu kõrgeim kohus)

Eelotsusetaotluse kuupäev:

30. detsember 2019

Kassaator:

UAB „Manpower Lit“

Vastustajad:

E. S.

M. L.

M. P.

V. V.

R. V.

Põhikohtuasja ese

Kassatsioonkaebus, mis puudutab kasutajaettevõtja renditöötajatele ja alalistele töötajatele võrdse tasu maksmist reguleerivate materiaalõigusnormide tõlgendamist ja kohaldamist.

Eelotsusetaotluse ese ja õiguslik alus

Eelotsusetaotlus on esitatud ELTL artikli 267 kolmanda lõigu alusel ja selles palutakse tõlgendada Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19. novembri 2008. aasta

direktiivi 2008/104/EÜ renditöö kohta (ELT 2008, L 327, lk 9) (edaspidi „direktiiv 2008/104“) artikli 1 lõikeid 2 ja 3 ning artikli 5 lõiget 1.

Eelotsuse küsimused

1. Kuidas sisustada direktiivi 2008/104 artikli 1 lõikes 2 kasutatud mõiste „avalik-õiguslik ettevõtja“? Kas selliseid Euroopa Liidu asutusi nagu [Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituut (EIGE)] tuleb pidada „avalik-õiguslikeks ettevõtjateks“ direktiivi 2008/104 tähenduses?

2. Milliste isikute (rendiagentuuri, kasutajaettevõtja, vähemalt ühe neist või mõlema) suhtes kehtib direktiivi 2008/104 artikli 1 lõike 2 kohaselt majandustegevuses osalemise kriteerium? Kas EIGE tegevusalasid ja ülesandeid, mis on määratletud Euroopa Parlamendi ja nõukogu 20. detsembri 2006. aasta määruse (EÜ) nr 1922/2006 artiklites 3 ja 4, tuleb pidada majandustegevuseks nii, nagu see mõiste on direktiivi 2008/104 artikli 1 lõike 2 tähenduses määratletud (käsitatav)?

3. Kas direktiivi 2008/104 artikli 1 lõikeid 2 ja 3 saab tõlgendada nii, et nendega võivad olla selle direktiivi kohaldamisalast välja arvatud need avalik-õiguslikud ja eraõiguslikud rendiagentuurid või kasutajaettevõtjad, kes ei osale selle direktiivi artikli 1 lõikes 3 viidatud suhetes ega artikli 1 lõikes 2 viidatud majandustegevuses?

4. Kas direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 1 sätted peavad olema selles osas, mis puudutab renditöötajate õigusi peamistele töö- ja töölevõtmistingimustele, iseäranis tasu osas, täies ulatuses kohaldatavad Euroopa Liidu asutustele, mille suhtes kehtivad liidu tööõiguse erinormid ja ELTL artiklid 335 ja 336?

5. Kas liikmesriigi õigusnorm (Leedu tööseadustiku artikkel 75), millega on direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 1 sätted üle võetud kõikide renditöötajaid kasutavate ettevõtjate (sealhulgas liidu institutsioonide) suhtes, rikub ELTL artiklites 335 ja 336 sätestatud liidu institutsiooni haldusautonoomia põhimõtet ning Euroopa Liidu ametnike personalieeskirjades ette nähtud palkade arvutamise ja maksmise eeskirju?

6. Kas võttes arvesse, et kõik töökohad (töökoha funktsioonid), mille jaoks EIGE töötajaid töölepingu alusel tööle võtab, hõlmavad ülesandeid, mida saavad täita vaid need töötajad, kes töötavad Euroopa Liidu ametnike personalieeskirjade alusel, saab pidada renditöötajate vastavaid töökohti (töökoha funktsioone) „samadeks töökohtadeks“ direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 1 tähenduses?

Viidatud liidu õiguse sätted

ELTL artiklid 335 ja 336

Direktiivi 2008/104 põhjendus 12, artikli 1 lõiked 1, 2 ja 3, artikkel 2 ning artikli 5 lõige 1

Euroopa Parlamendi ja nõukogu 20. detsembri 2006. aasta määruse (EÜ) nr 1922/2006, millega luuakse Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituut (ELT 2006, L 403, lk 9), artiklid 3 ja 4

Viidatud riigisisese õiguse sätted

Leedu Vabariigi 1. mai 2013. aasta seadus rendiagentuuride kaudu töötamise kohta, mis kehtis 1. juulini 2017, artikli 2 („Käesoleva seaduse üldsätted“) punktid 3 ja 5 ning artikkel 3 („Ajutise töö lepingu sõlmimine, sisu ja lõppemine“)

1. juulil 2017 jõustunud Leedu Vabariigi tööseadustiku (edaspidi „tööseadustik“) artikli 75 lõige 2, kus on sätestatud: „Rendiagentuur peab tagama, et renditöötaja saab kasutajaettevõtjale tehtud töö eest vähemalt sama suurt tasu kui see, mida makstaks siis, kui kasutajaettevõtja palkaks selle ajutise töötaja samale töökohale töölepingu alusel, välja arvatud juhtudel, kui renditöötajad, kes on võetud tööle rendiagentuuriga sõlmitud tähtajatu töölepingu alusel, saavad rendiagentuurilt tasu lähetuste vahel ning see lähetuste vahel saadav tasu on samal tasemel kui see, mida saadakse lähetuste kestel. Kasutajaettevõtja vastutab subsidiaarselt selle eest, et renditöötajale makstakse kasutajaettevõtjale tehtud töö eest vähemalt sama suurt tasu kui see, mida makstaks siis, kui kasutajaettevõtja palkaks selle renditöötaja samale töökohale töölepingu alusel. Seda kohustust täites peab kasutajaettevõtja andma rendiagentuuri palvel teavet tasu kohta, mida makstakse vastava kategooria töötajatele, kes kasutajaettevõtjas töötavad.“

Põhikohtuasja faktiliste asjaolude ja menetluse lühikokkuvõte

- 1 Põhikohtuasja kassaator (edaspidi „kassaator“) on Leedus registreeritud äriühing UAB „Manpower Lit“ (edaspidi „Manpower Lit“), kes osutab tööjõurenditeenuseid. Menetlusse on kolmanda isikuna kaasatud kasutajaettevõtja EIGE.
- 2 Manpower Lit võitis 2012. aastal EIGE väljakuulutatud avaliku hanke tööjõurenditeenuste osutamiseks ning sõlmis EIGEGA lepingu, mille tehnilistes tingimustes olid üldiselt määratletud juhud, mil EIGE vajab tööjõurenditeenuseid. Nendes tingimustes olid ette nähtud ka vajatava tööjõu liigid ja kategooriad ning muud soovitatavad nõuded ja töötingimused. Kooskõlas avalikus hankemenetluses teatavaks tehtud tingimustega kuulutas Manpower Lit välja konkursi EIGE vajadustele vastavatele töökohtadele.
- 3 Põhikohtuasja vastustajad sõlmisid Manpower Litiga renditöölepingud. Manpower Lit kohustus maksma neile asjakohast tunnitasu, mida töösuhte perioodi kestel muudeti.

- 4 Renditöölepingutes oli ette nähtud, et vastustajad täidavad töandja määratud tööülesandeid kasutajaettevõtja huvides. Renditöölepingute lisades oli ette nähtud, et kasutajaettevõtja on EIGE.
- 5 Vastustajate sõlmitud renditöölepingutes oli ette nähtud, et need lepingud jäävad kehtima seni, kui kasutajaettevõtja EIGE lõpetab tellimuse vastava töökoha suhtes. Vastustajad täitsid nende lepingute alusel EIGEs mitmesuguseid ülesandeid. 1. jaanuariks 2019 oli Manpower Lit kõikide vastustajatega töölepingud lõpetanud.
- 6 Vastustajad, asudes seisukohale, et neile ollakse töötasu võlgu, pöördusid Darbo ginčų komisija (edaspidi „töövaidluskomisjon“) poole, taotledes võlgnetavate summade väljamaksmist.
- 7 Töövaidluskomisjon leidis 20. juuni 2018. aasta otsuses, lähtudes direktiivist 2008/104 ja tööseadustiku artikli 75 lõikest 2, et Manpower Lit on vastustajaid diskrimineerinud selle alusel, et neile maksti madalamat töötasu kui see, mida nad oleksid saanud, kui neil oleks olnud töölepingul põhinev töösuhe EIGEga. Töövaidluskomisjon tegi vastustajatele soodsa otsuse.
- 8 Manpower Lit esitas töövaidluskomisjoni otsuse peale hagi Vilniaus miesto apylinkės teismasele (Vilniuse linna esimese astme kohus, Leedu). Nimetatud kohus jättis 20. veebruari 2019. aasta otsusega hagi rahuldamata.
- 9 Manpower Lit esitas Vilniaus miesto apylinkės teismase (Vilniuse linna esimese astme kohus, Leedu) otsuse peale apellatsioonkaebuse Vilniaus apygardos teismasele (Vilniuse regionaalne kohus, Leedu). Nimetatud kohus jättis 20. juuni 2019. aasta otsusega apellatsioonkaebuse rahuldamata.
- 10 Nüüd on Manpower Lit pöördunud eelotsusetaotluse esitanud kohtusse kassatsioonkaebusega.

Põhikohtuasja poolte peamised argumendid

Kassaatori seisukohad

- 11 Kassaator väidab, et apellatsiooniastme kohus on vääralt tõlgendanud ja kohaldanud direktiivi 2008/104 ja tööseadustiku artikli 75 lõiget 2. Nende sätete eesmärk ei ole ühtlustada töötasutingimused mitte kõikidele renditöötajatele ja alalistele töötajatele kasutajaettevõtjas, vaid konkreetselt nendele, kes on samal töökohal (teevad identset tööd). Kassaatori väitel ei saa terminit „sama töökoht“ võrdsustada või pidada võrdseks terminitega „samalaadne töökoht“ või „samalaadsed ülesanded“.
- 12 Vastustajad ei täitnud EIGEs samalaadseid ülesandeid nagu EIGE alaline personal ja ka kvalifikatsiooninõuded olid seatud nende suhtes tunduvalt madalamale kui alalise personali suhtes. Peale selle erines liidu teenistujate õiguslik seisund

vastustajate omast sisuliselt, nagu ka kord, mille kohaselt nad kasutajaettevõtja huvides tööle võeti.

- 13 EIGE ei osale majandustegevuses direktiivi 2008/1004 artikli 1 lõike 2 tähenduses ega kuulu seetõttu selle direktiivi kohaldamisalasse.
- 14 Vastustajate (kui renditöötajate) suhtes ei saa kohaldada Euroopa Liidu ametnike personalieeskirju ja muude teenistujate teenistustingimusi (edaspidi „personalieeskirjad“), sest nad ei ole liidu ametnikud ega teenistujad. Vastustajate töökohti ei saa võrrelda EIGE alalise personali omadega.

Põhikohtuasja kaasatud kolmanda isiku EIGE argumendid

- 15 Direktiivi 2008/104 artiklit 5 ja sellele vastavaid riigisiseseid õigusnorme kohaldades peaksid kohtud hindama, kas direktiivi 2008/104 kohaldamisel mittediskrimineeriva tasu suhtes ei rikuta muid liidu õiguse sätteid. Euroopa Kohus on korduvalt märkinud, et riigisiseste kohtute ülesanne on tuvastada, kas üks või teine tööandja on avaliku võimu kandja ja kuidas saab selle tööandja suhtes kohaldada liidu tööõiguse sätteid.
- 16 Kui kohtud tõlgendavad diskrimineerimiskeeldu seoses töötasuga ja kohaldavad seda liidu asutusele, isegi kui selle eesmärk on laiendada diskrimineerimiskeeldu kohaldamist turul, on see liidu õiguse sätetega vastuolus.
- 17 Euroopa Parlamendi ja nõukogu 18. juuli 2018. aasta määrus (EL, Euratom) 2018/1046, mis käsitleb liidu üldeelarve suhtes kohaldatavaid finantsreegleid ja millega muudetakse määrusi (EL) nr 1296/2013, (EL) nr 1301/2013, (EL) nr 1303/2013, (EL) nr 1304/2013, (EL) nr 1309/2013, (EL) nr 1316/2013, (EL) nr 223/2014 ja (EL) nr 283/2014 ja otsust nr 541/2014/EL ning tunnistatakse kehtetuks määrus (EL, Euratom) nr 966/2012, keelab anda ülesannete täitmist üle isikutele, kes ei tööta personalieeskirjade alusel. EIGE on avalik-õiguslik tööandja, kellel on Euroopa Liidu toimimise lepinguga ja personalieeskirjadega kehtestatud erioigused ja -kohustused ning tema tulused ja kulusid käsitlevad eeskirjad on sätestatud eespool nimetatud määruses 2018/1046.

Vastustajate argumendid

- 18 Kassaatori seisukoht tööseadustiku artikli 75 lõike 2 tähenduse kohta ei ole põhjendatud, sest nimetatud sätte kohaselt on renditöötaja tasu seotud tasuga, mida makstaks konkreetsele renditöötajale juhul, kui ta töötaks alalise töötajana – mitte tasuga, mida makstakse teistele konkreetsetele renditöötajatele, kes kasutajaettevõtja juures töötavad. Seepärast ei tohiks renditöötajate jaoks piisava tasu kindlakstegemisel võrrelda niisuguseid töötajaid teiste (alaliste) töötajatega, kes töötavad samadel töökohtadel töölepingu alusel, vaid on vaja hoopis hinnata, millisel tasemel tasu peaks üks või teine renditöötaja peaks saama sama töö eest, mida ta teeb renditöötajana, sellisel juhul, kui ta töötaks töölepingu alusel.

- 19 Tööseadustiku artikli 75 lõikes 2 renditöötajate õiguste kaitseks sätestatud tagatised on Euroopa Liidus ühetaoliselt reguleeritud. Liidu institutsioonide praktika kinnitab, et renditöötajate tasu Euroopa Liidu loodud institutsioonides määratakse kindlaks vastavalt direktiivi 2008/104 artikli 5 lõikes 1 sätestatud reeglile, mis vastab tööseadustiku artikli 75 lõikele 2.
- 20 Käesoleval juhul ei ole vaidluse ese liidu õigusega reguleeritud. Vaidlus kuulub liikmesriigi õiguse reguleerimisalasse, mistõttu ei ole vaja liidu õigusakte tõlgendada.

Eelotsusetaotluse põhjenduste lühikokkuvõte

- 21 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et vaidlus põhikohtuasjas on tekkinud sisuliselt küsimuses, kas direktiivi 2008/104 artiklis 5 ette nähtud ja liikmesriigi õigusesse üle võetud sätted, mis käsitlevad kasutajaettevõtja juures töötavate renditöötajate ja töölepinguga töötajate võrdset kohtlemist, on kohaldatavad põhikohtuasjas arutatavale olukorrale, pidades silmas, et kasutajaettevõtja oli EIGE, mis on Euroopa Liidu asutus.
- 22 Eelotsusetaotluse esitanud kohus peab käsitlema direktiivi 2008/104 artikli 1 lõikes 2 sätestatud kriteeriumide kohaldatavuse küsimust. Selles sättes on ette nähtud, et seda direktiivi kohaldatakse majandustegevuses osalevate avalik-õiguslike ja eraõiguslike ettevõtjate suhtes, kes on rendiagentuurid või kasutajaettevõtjad, sõltumata sellest, kas nad tegutsevad kasusaamise eesmärgil või mitte. Eelotsusetaotluse esitanud kohus palub selgitada kahte selle sätte aspekti: mõiste „avalik-õiguslik ettevõtja“ täpset tähendust ja seda, millise isiku (milliste isikute) suhtes kehtib selles sättes ette nähtud majandustegevuses osalemise kriteerium. Nende aspektide selgitamine määrab vastuse küsimusele, kas EIGE kuulub direktiivi 2008/104 kohaldamisalasse.
- 23 Seoses terminiga „avalik-õiguslik ettevõtja“ täheldab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et teatavate direktiivi 2008/104 keeleversioonide (inglise, prantsuse ja poola) analüüsist nähtuvalt erineb direktiivi leedukeelses versioonis kasutatud termin („valstybinė įmonė“) oma tähenduse poolest eespool nimetatud keeleversioonidest, milles kasutatud terminid on laiemas tähendusega ja lähemas vastavuses mõistega „avalik-õiguslik üksus“.
- 24 „Majandustegevuses osalemise“ kriteeriumiga seoses ei ole täiesti selge, milliste isikute suhtes see kohaldub, st 1) kas see on kohaldatav üksnes kasutajaettevõtja suhtes; 2) kas see on kohaldatav avalik-õiguslike ja eraõiguslike ettevõtjate suhtes, kes on rendiagentuurid või kasutajaettevõtjad, kelle seast vähemalt üks „osaleb majandustegevuses“; või 3) kas seda sätet tuleb mõista nii, et „majandustegevuses osalema“ peavad rendiagentuur kui ka kasutajaettevõtja.
- 25 Eelotsusetaotluse esitanud kohtule näib, et direktiivi 2008/104 ei tohiks tõlgendada kui niisugust, millega on kehtestatud kohustuslik nõue, et kasutajaettevõtja peab „osalema majandustegevuses“, ja et see küsimus jäetud

liikmesriikide kaalutleda. Siiski on vaja, et Euroopa Kohus seda kriteeriumi tõlgendaks.

- 26 Kuna a) see direktiiv on kohaldatav ka avalik-õiguslikele ettevõtjatele (avalik-õiguslikele üksustele); b) Leedu õiguses on kasutatud liikmesriikidele jäetud kaalutlusruumi ega ole ette nähtud erandit selle direktiivi kohaldamisest üksustele, kes ei osale majandustegevuses; c) on väljaspool kahtlust, et rendiagentuur „majandustegevuses osales“; d) direktiiv 2008/104 ei sisalda ühtki erandit, mis võimaldaks arvata selle kohaldamisalast välja olukorrad, kus kasutajaettevõtjad on avaliku sektori üksused, sealhulgas liidu asutused; ja e) direktiiv 2008/104 ei sisalda ühtki erandit, mis võimaldaks jätta kohaldamata sellistes üksustes töötavate renditöötajate võrdse kohtlemise põhimõtte – on eelotsusetaotluse esitanud kohus seisukohal, et *prima facie* ei paista ühtki põhjust arvata põhikohtuasjas arutatav olukord direktiivi 2008/104 ning selle rakendanud riigisiseste õigusaktide kohaldamisalast välja ega ühtki põhjust jätta kohaldamata nende õigusaktidega renditöötajatele tagatud kaitse.
- 27 Viidates järeldustele Euroopa Kohtu 17. novembri 2016. aasta kohtuotsuses Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH (C-216/15, EU:C:2016:883, punkt 46) ja selgitustele 11. novembri 2010. aasta kohtuotsuses Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, punkt 40), millele on viidatud esimesena nimetatud kohtuotsuses, kaldub eelotsusetaotluse esitanud kohus arvama, et liidu asutustele ei tuleks erandeid teha.
- 28 Kui pidada silmas direktiivi 2008/104 sisu, eeldab hea halduse põhimõtte, et liikmesriikide võimalus teha direktiivi rakendamisel erandeid, mis laienevad direktiivi või vastava võrdset kohtlemist käsitleva sätte kohaldamata jätmisele niisuguste üksuste suhtes nagu EIGE, peaks olema sõnaselgelt sätestatud. Konkreetse erandi näiteks toob eelotsusetaotluse esitanud kohus direktiivi artikli 1 lõike 3, kuid järeldab, et direktiivi sõnastus ega ka liikmesriigi õigus ei anna alust selle erandi sidumiseks majandustegevuses osalemise kriteeriumiga. Pealegi ei tõlgendata erandeid üldjuhul laialt.
- 29 Näib mõistlik asuda seisukohale, et direktiivi 2008/104 vastuvõtmisel peeti silmas ka niisuguseid kasutajaettevõtjaid nagu EIGE, samuti nende rahastamise erisusi ja direktiivi sätete ühtlustatust ülejäänud liidu õiguse sätetega.
- 30 Keerukamad töölevõtmise ja töölt vabastamise menetlused avalikus sektoris osalt tugevdavad avalik-õiguslike üksuste tegevuse stabiilsust ja sõltumatust, mis on avaliku sektori toimimise seisukohast iseäranis tähtsad. Samal ajal võib eespool nimetatud vorminõuetega kaasneda ka soovimatuid tagajärgi, nagu tööjõupuudus olukorras, kus töökoormus järsult kasvab. Renditöö on kasulik vahend, mis aitab kaasa selle probleemi lahendamisele. Nendel kaalutlustel võib võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamata jätmine selliste üksuste suhtes nagu EIGE muuta asjaomased üksused tööturul erasektori töandjatega võrreldes vähem konkurentsivõimelisteks.