

Asia C-948/19

**Unionin tuomioistuimen työjärjestyksen 98 artiklan 1 kohdan mukainen
ennakkoratkaisupyynnön tiivistelmä**

Jättämispäivä:

31.12.2019

Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin:

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (Liettua)

Ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevan päätöksen tekemispäivä:

30.12.2019

Valittaja (kantaja):

UAB ”Manpower Lit”

Muut osapuolet (vastaajat):

E. S.

M. L.

M. P.

V. V.

R. V.

Pääasian kohde

Valitus, joka koskee sellaisten aineellisen oikeuden sääntöjen tulkinnan ja soveltamisen tutkimista, joissa säädetään saman palkan maksamisesta käyttäjäyrityksen vuokratyöntekijöille ja vakituisille työntekijöille.

Ennakkoratkaisupyynnön kohde ja oikeudellinen perusta

Ennakkoratkaisupyyntö on esitetty SEUT 267 artiklan kolmannen kohdan nojalla, ja siinä pyydetään tulkitsemaan vuokratyöstä 19.11.2008 annetun Euroopan

parlamentin ja neuvoston direktiivin 2008/104/EY (EUVL 2008, L 327, s. 9; jäljempänä direktiivi 2008/104) 1 artiklan 2 ja 3 kohtaa sekä 5 artiklan 1 kohtaa.

Ennakkoratkaisukysymykset

1. Miten direktiivin 2008/104 1 artiklan 2 kohtaan sisältyvä käsite ”julkisen sektorin yritys” on ymmärrettävä? Onko Euroopan unionin virastoja, kuten [Euroopan tasa-arvoinstituuttia (jäljempänä EIGE)], pidettävä direktiivissä 2008/104 tarkoitettuina julkisen sektorin yrityksinä?
2. Mihin yksiköihin (työvoiman vuokrausyritys, käyttäjäyritys, ainakin toiseen niistä tai mahdollisesti molempiin) sovelletaan direktiivin 2008/104 1 artiklan 2 kohdan nojalla taloudellisen toiminnan harjoittamista koskevaa edellytystä? Onko EIGE:n toiminta-aloja ja tehtäviä, sellaisina kuin ne määritellään Euroopan tasa-arvoinstituutin perustamisesta 20.12.2006 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EY) N:o 1922/2006 3 ja 4 artiklassa, pidettävä taloudellisena toimintana, sellaisena kuin tämä käsite määritellään (sellaisena kuin sitä tarkoitetaan) direktiivin 2008/104 1 artiklan 2 kohdassa?
3. Voidaanko direktiivin 2008/104 1 artiklan 2 ja 3 kohtaa tulkita siten, että niissä jätetään direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle ne julkisen ja yksityisen sektorin työvoiman vuokrausyritykset tai käyttäjäyritykset, jotka eivät ole perustaneet direktiivin 1 artiklan 3 kohdassa tarkoitettuja työsuhteita ja jotka eivät harjoita sen 1 artiklan 2 kohdassa mainittua taloudellista toimintaa?
4. Olisiko direktiivin 2008/104 5 artiklan 1 kohdan säännöksiä, jotka koskevat vuokratyöntekijöiden oikeuksia keskeisiin työehtoihin etenkin palkan osalta, sovellettava täysimääräisesti Euroopan unionin virastoihin, joihin sovelletaan unionin erityistä työlaainsäädäntöä ja SEUT 335 ja SEUT 336 artiklaa?
5. Onko jäsenvaltion lainsäädäntö (Liettuan työlain 75 §), jolla direktiivin 2008/104 5 artiklan 1 kohdan säännökset ulotetaan koskemaan kaikkia vuokratyöntekijöitä käyttäviä yrityksiä (EU:n toimielimet mukaan luettuina), SEUT 335 ja SEUT 336 artiklassa vahvistetun EU:n toimielimen hallinnollisen autonomian periaatteen ja Euroopan unionin virkamiehiin sovellettavissa henkilöstösäännöissä määritettyjen palkkojen laskemista ja maksamista koskevien sääntöjen vastainen?
6. Kun otetaan huomioon, että kaikki työpaikat (työtehtävät), joihin EIGE rekrytoi työntekijöitä suoraan, sisältävät tehtäviä, joita voivat hoitaa yksinomaan ne työntekijät, jotka työskentelevät Euroopan unionin virkamiehiin sovellettavien henkilöstösääntöjen mukaisesti, voidaanko vuokratyöntekijöiden vastaavia työpaikkoja (työtehtäviä) pitää direktiivin 2008/104 5 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuina ”samoina tehtävinä”?

Unionin oikeuden säännökset, joihin viitataan

SEUT 335 ja SEUT 336 artikla

Direktiivin 2008/104 johdanto-osan 12 perustelukappale, 1 artiklan 1, 2 ja 3 kohta, 2 artikla sekä 5 artiklan 1 kohta

Euroopan tasa-arvoinstituutin perustamisesta 20.12.2006 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EY) N:o 1922/2006 (EUVL 2006, L 403, s. 9) 3 ja 4 artikla

Kansallisen oikeuden säännökset, joihin viitataan

Työvoiman vuokrausyritysten tarjoamasta työstä 1.5.2013 annetun Liettuan tasavallan lain, joka oli voimassa 1.7.2017 saakka, 2 §:n (”Tämän lain peruskäsitteet”) 3 ja 5 kohta sekä 3 § (”Vuokratyösopimuksen tekeminen, sisältö ja voimassaolon päättyminen”)

Liettuan tasavallan työlain (Darbo kodeksas, jäljempänä työlaki), joka tuli voimaan 1.7.2017, 75 §:n 2 momentissa säädetään seuraavaa: ”Työvoiman vuokrausyrityksen on varmistettava, että vuokratyöntekijän käyttäjäyritykselle tehdystä työstä sama palkka on ainakin yhtä suuri kuin palkka, joka maksettaisiin, jos käyttäjäyritys olisi palkannut vuokratyöntekijän työsopimuksen perusteella samaan tehtävään, lukuun ottamatta tapauksia, joissa vuokratyöntekijät, jotka työskentelevät toistaiseksi voimassa olevien työvoiman vuokrausyrityksen työsopimusten perusteella, saavat työvoiman vuokrausyritykseltä palkkaa työtoimeksiantojen välillä ja tämä työtoimeksiantojen välillä saatava palkka on samansuuruinen kuin työtoimeksiannoissa saatava palkka. Käyttäjäyrityksellä on toissijainen vastuu täyttää velvollisuus maksaa vuokratyöntekijälle käyttäjäyritykselle tehdystä työstä ainakin sama määrä kuin palkka, joka maksettaisiin, jos käyttäjäyritys olisi palkannut vuokratyöntekijän työsopimuksen perusteella samaan tehtävään. Tätä velvollisuutta täyttäessään käyttäjäyrityksen on, jos työvoiman vuokrausyritys sitä pyytää, annettava tiedot käyttäjäyrityksen palveluksessa oleville, vastaavaan ryhmään kuuluville työntekijöille maksettavasta palkasta.”

Yhteenveto tosiseikoista ja menettelystä pääasiassa

- 1 Pääasian valittaja (kantaja) on Liettuassa rekisteröity yksityinen osakeyhtiö (UAB) ”Manpower Lit” (jäljempänä Manpower Lit), joka tarjoaa vuokratyöpalveluja. EIGE, joka on käyttäjäyritys, on asiassa muuna osapuolena.
- 2 Manpower Lit teki voittavan tarjouksen EIGE:n vuonna 2012 julkaisemassa tilapäisiä henkilöstöpalveluja koskevassa hankintamenettelyssä ja teki EIGE:n kanssa sopimuksen, jonka teknisissä eritelmissä määriteltiin yleisesti tapaukset, joissa EIGE:n on turvauduttava tilapäishenkilöstöpalveluihin. Eritelmissä myös

määritettiin tarvittavan henkilöstön profiilityypit ja -ryhmät ja määriteltiin lisäksi muut vaatimukset ja työolot. Hankintamenettelyssä määritettyjen edellytysten mukaisesti Manpower Lit julkisti haettaviksi EIGE:n tarpeita vastaavia työpaikkoja.

- 3 Pääasian vastaajat tekivät vuokratyösopimuksia Manpower Litin kanssa. Manpower Lit sitoutui maksamaan heille vastaavan tuntipalkan, jota mukautettiin työsuhteen keston aikana.
- 4 Vuokratyösopimuksissa määrättiin, että vastaajat suorittavat työnantajan nimeämiä työtehtäviä käyttäjäyrityksen lukuun. Vuokratyösopimuksiin liitetyissä liitteissä todettiin, että EIGE oli käyttäjäyritys.
- 5 Vastaajien vuokratyösopimuksissa määrättiin, että sopimukset ovat voimassa, kunnes käyttäjäyritys EIGE päättää asianomaista työpaikkaa koskevan toimeksiannon. Vastaajat suorittivat EIGE:ssä erilaisia työtehtäviä näiden sopimusten perusteella. Manpower Lit oli päättänyt 1.1.2019 mennessä kaikkien vastaajien kanssa tehdyt työsopimukset.
- 6 Vastaajat katsoivat, että heille ei ollut maksettu kaikkia palkkoja, ja vaativat Darbo ginčų komisijassa (työriitalautakunta) näiden palkkojen maksamista.
- 7 Työriitalautakunta totesi direktiivin 2008/104 ja työlain 75 §:n 2 momentin nojalla 20.6.2018 tekemässään päätöksessä, että Manpower Lit oli syrjinyt vastaajia sillä perusteella, että heille oli maksettu pienempää palkkaa kuin se, jonka he olisivat saaneet, jos he olisivat olleet suoraan EIGE:n palveluksessa. Työriitalautakunta ratkaisi asian vastaajien eduksi.
- 8 Manpower Lit nosti työriitalautakunnan päätöksestä kanteen Vilniaus miesto apylinkės teismasissa (Vilnan alioikeus, Liettua). Kyseinen tuomioistuin hylkäsi kantajan nostaman kanteen 20.2.2019 antamallaan tuomiolla.
- 9 Manpower Lit valitti Vilniaus miesto apylinkės teismasin tuomiosta Vilniaus apygardos teismasiin (alueellinen tuomioistuin, Vilna, Liettua). Kyseinen tuomioistuin hylkäsi valituksen 20.6.2019 antamallaan määräyksellä.
- 10 Manpower Lit on valittanut kyseisestä määräyksestä ennakkoratkaisua pyytävään tuomioistuimeen.

Pääasian asianosaisten keskeiset väitteet

Valittajan oikeuskysymyksestä esittämät lausumat

- 11 Valittaja väittää, että muutoksenhakutuomioistuin tulkitse ja sovelsi virheellisesti direktiiviä 2008/104 ja työlain 75 §:n 2 momenttia. Kyseisissä säännöksissä pyritään yhdenmukaistamaan palkkaa koskevat ehdot, mikä ei koske kaikkia käyttäjäyrityksen vuokratyöntekijöitä ja vakituisia työntekijöitä vaan

nimenomaisesti niitä, jotka hoitavat samaa tehtävää (tekevät täysin samaa työtä). Käsitettä ”sama tehtävä” ei voida valittajan mukaan rinnastaa tai pitää samaa tarkoittavana kuin käsitteitä ”samankaltainen tehtävä” tai ”samankaltaiset velvoitteet”.

- 12 Vastaajat eivät hoitaneet EIGE:ssä samankaltaisia toimintoja kuin ne, joista EIGE:n vakituinen henkilöstö vastaa, minkä lisäksi heille asetetut pätevyysvaatimukset olivat merkittävästi vähäisemmät kuin vakituiseen henkilöstöön sovellettavat vaatimukset. Lisäksi EU:n muun henkilöstön ja vastaajien oikeudellinen asema oli olennaisen erilainen, kuten myös menettely, joka koski vastaajien rekrytointia käyttäjäryitykselle tehtävään työhön.
- 13 EIGE ei harjoita direktiivin 2008/104 1 artiklan 2 kohdassa tarkoitettua taloudellista toimintaa, eikä kyseistä direktiiviä siten sovelleta siihen.
- 14 Euroopan unionin virkamiehiin sovellettavia henkilöstösääntöjä ja unionin muuhun henkilöstöön sovellettavia palvelussuhteen ehtoja (jäljempänä henkilöstösäännöt) ei voida valittajan mukaan soveltaa vastaajiin (vuokratyöntekijöinä), koska he eivät ole EU:n virkamiehiä tai muuta henkilöstöä. Vastaajien hoitamia tehtäviä ei voida verrata EIGE:n vakituisen henkilöstön tehtäviin.

Muuna osapuolena pääasian oikeudenkäynnissä olevan EIGE:n lausumat

- 15 Soveltaessaan direktiivin 2008/104 5 artiklaa ja vastaavaa kansallista lainsäädäntöä tuomioistuinten olisi arvioitava, eikö direktiivin 2008/104 soveltaminen syrjimättömän palkan osalta ole vastoin muita unionin oikeuden säännöksiä. Unionin tuomioistuin on useaan otteeseen huomauttanut, että kansallisten tuomioistuinten on määritettävä, onko tietty työnantaja viranomaisen ja miten unionin työlainsäädännön säännöksiä voidaan soveltaa kyseiseen työnantajaan.
- 16 Tuomioistuinten tulkinta syrjimättömyydestä palkan osalta ja sen soveltaminen EU:n virastoon, vaikka sen tarkoituksena olisikin laajentaa syrjintäkiellon soveltamista markkinoilla, on ristiriidassa unionin oikeuden säännösten kanssa.
- 17 Unionin yleiseen talousarvioon sovellettavista varainhoitosäännöistä, asetusten (EU) N:o 1296/2013, (EU) N:o 1301/2013, (EU) N:o 1303/2013, (EU) N:o 1304/2013, (EU) N:o 1309/2013, (EU) N:o 1316/2013, (EU) N:o 223/2014, (EU) N:o 283/2014 ja päätöksen N:o 541/2014/EU muuttamisesta sekä asetuksen (EU, Euratom) N:o 966/2012 kumoamisesta 18.7.2018 annettussa Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksessa (EU, Euratom) 2018/1046 kielletään tehtävien hoidon siirtäminen henkilöille, jotka eivät kuulu henkilöstösääntöjen piiriin. EIGE on julkisen sektorin työnantaja, jolla on EUT-sopimuksessa ja henkilöstösäännöissä vahvistettuja erityisiä oikeuksia ja velvollisuuksia, ja sen tuloja ja menoja koskevat säännöt sisältyvät edellä mainittuun asetukseen 2018/1046.

Vastaajien lausumat

- 18 Valittajan kanta työlain 75 §:n 2 momentin merkitystä koskevaan oikeuskysymykseen on vastaajien mukaan perusteeton, koska kyseisen säännöksen mukaan vuokratyöntekijän palkan taso on sidoksissa palkkaan, joka maksettaisiin tietylle vuokratyöntekijälle, jos hän työskentelisi vakituksena työntekijänä, eikä palkkaan, joka maksetaan muille käyttäjäyrityksessä työskenteleville vuokratyöntekijöille. Näin ollen määritettäessä, mikä on riittävä palkka vuokratyöntekijöille, tällaisia työntekijöitä ei pitäisi verrata muihin (vakituksiin) työntekijöihin, jotka ovat suoraan käyttäjäyrityksen palveluksessa ja työskentelevät samoissa työpaikoissa, vaan on arvioitava sen palkan tasoa, jonka tietty vuokratyöntekijä saisi samasta työstä, jota hän tekee vuokratyöntekijänä, jos hän olisi suoraan käyttäjäyrityksen palveluksessa.
- 19 Takeita työlain 75 §:n 2 momentissa vahvistettujen vuokratyöntekijöiden oikeuksien suojelusta säännellään yhdenmukaisesti Euroopan unionissa. EU:n toimielinten käytäntö vahvistaa, että Euroopan unionin toimielimissä työskentelevien vuokratyöntekijöiden palkka määritetään direktiivin 2008/104 5 artiklan 1 kohdassa, joka vastaa työlain 75 §:n 2 momenttia, vahvistetun säännön mukaisesti.
- 20 Käsiteltävässä asiassa riita-asian kohde ei kuulu unionin oikeuden alaan. Riita-asiaan sovelletaan kansallista lainsäädäntöä, ja tästä syystä käsiteltävässä asiassa ei ole tarpeen tulkita unionin lainsäädäntöä.

Ennakkoratkaisupyyntö perustelut tiivistettynä

- 21 Ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin toteaa, että pääasian oikeudenkäynnissä käsiteltävä riita-asia liittyy lähinnä kysymykseen siitä, voidaanko vuokratyöntekijöiden ja käyttäjäyrityksen suoraan palkkaamien työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua koskevia säännöksiä, jotka sisältyvät direktiivin 2008/104 5 artiklaan ja jotka on saatettu osaksi kansallista oikeusjärjestystä, soveltaa pääasiassa kyseessä olevaan tilanteeseen, kun otetaan huomioon, että käyttäjäyritys oli EIGE eli Euroopan unionin virasto.
- 22 Ennakkoratkaisua pyytävän tuomioistuimen on tarkasteltava direktiivin 2008/104 1 artiklan 2 kohdassa säädettyjen edellytysten soveltamista. Kyseisen säännöksen mukaan direktiiviä sovelletaan sekä julkisen että yksityisen sektorin yrityksiin, jotka ovat työvoiman vuokrausyrityksiä tai käyttäjäyrityksiä ja harjoittavat taloudellista toimintaa riippumatta siitä, onko kyseessä voittoa tavoitteleva toiminta. Kansallinen tuomioistuin pyrkii selventämään kahta kyseisen säännöksen näkökohtaa: julkisen sektorin yrityksen käsitteen täsmällistä merkitystä ja yksikköä (yksiköitä), johon (joihin) sovelletaan kyseisessä säännöksessä asetettua taloudellisen toiminnan harjoittamista koskevaa edellytystä. Näiden näkökohtien selventämisen perusteella määräytyy vastaus kysymykseen siitä, kuuluuko EIGE direktiivin 2008/104 soveltamisalaan.

- 23 Kun tarkastellaan julkisen sektorin yrityksen käsitettä, ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin huomauttaa, että direktiivin 2008/104 tiettyjen kieliversioiden (englannin-, ranskan- ja puolankielisen) tutkiminen osoittaa, että direktiivin liettuankielisessä versiossa käytetyllä käsitteellä [”valstybinė įmonė”] on eri merkitys kuin edellä mainituissa kieliversioissa, joissa se on laajempi ja vastaa läheisemmin julkisyhteisön käsitettä.
- 24 Kun tarkastellaan taloudellisen toiminnan harjoittamista koskevaa edellytystä, ei ole täysin selvää, mihin yksiköihin sitä sovelletaan, toisin sanoen i) sovelletaanko sitä yksinomaan käyttäjäyritykseen, ii) sovelletaanko sitä julkisen ja yksityisen sektorin yrityksiin, jotka ovat työvoiman vuokrausyrityksiä tai käyttäjäyrityksiä, joista ainakin yksi ”harjoittaa taloudellista toimintaa”, vai iii) onko tämän säännöksen ymmärrettävä tarkoittavan sitä, että sekä työvoiman vuokrausyrityksen että käyttäjäyrityksen on ”harjoitettava taloudellista toimintaa”.
- 25 Ennakkoratkaisua pyytävän tuomioistuimen mukaan vaikuttaa siltä, ettei direktiiviä 2008/104 pitäisi tulkita siten, että siinä asetetaan pakollinen vaatimus, jonka mukaan käyttäjäyrityksen on ”harjoitettava taloudellista toimintaa”, ja että tämä kysymys jätetään jäsenvaltioiden harkintavaltaan. Unionin tuomioistuimen on kuitenkin tulkittava tätä edellytystä.
- 26 Kun otetaan huomioon, että a) direktiiviä sovelletaan myös julkisen sektorin yrityksiin (julkisyhteisöihin); b) jäsenvaltioille annettua harkintavaltaa käyttäen Liettua ei ole säätänyt kansallisessa lainsäädännössään, että direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle jäisivät yksiköt, jotka eivät harjoita taloudellista toimintaa; c) työvoiman vuokrausyritys kiistatta ”harjoitti taloudellista toimintaa”; d) direktiiviin 2008/104 ei sisälly poikkeuksia, joiden perusteella sen soveltamisalan ulkopuolelle voitaisiin jättää tilanteet, joissa käyttäjäyritykset ovat julkisen sektorin yksiköitä, EU:n virastot mukaan luettuina, ja e) direktiiviin 2008/104 ei sisälly poikkeuksia, jotka mahdollistaisivat sen, että tällaisissa yksiköissä työskenteleviin vuokratyöntekijöihin ei sovelleta yhdenvertaisen kohtelun periaatetta, ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin katsoo prima facie, ettei näytä olevan mitään syytä jättää pääasian oikeudenkäynnissä kyseessä olevaa tilannetta direktiivin 2008/104 ja sen täytäntöönpanevan kansallisen lainsäädännön soveltamisalan ulkopuolelle eikä mitään syytä jättää soveltamatta näissä lainsäädäntövälineissä taattua suojaa vuokratyöntekijöihin.
- 27 Kansallinen tuomioistuin viittaa 17.11.2016 annetun tuomion Betriebsrat der Ruhrländlinik (C-216/15, EU:C:2016:883) 46 kohdassa esitettyihin päätelmiin ja 11.11.2010 annetun tuomion Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674) 40 kohtaan sisältyviin selvennyksiin, joihin ensin mainitussa tuomiossa viitataan, ja on taipuvainen katsomaan, ettei EU:n virastojen pitäisi kuulua poikkeusten piiriin.
- 28 Kun otetaan huomioon direktiivin 2008/104 sisältö ja kohde, hyvän hallinnon periaate edellyttäisi, että jäsenvaltioiden mahdollisuudesta säätää direktiivin täytäntöönpanon yhteydessä poikkeuksista, joiden seurauksena direktiiviä ei sovelleta EIGE:n kaltaisiin yksiköihin tai yhdenvertainen kohtelu ulotetaan

vastaavasti koskemaan tällaisia yksiköitä, olisi säädettävä nimenomaisesti. Esimerkkinä tällaisesta erityisestä poikkeuksesta kansallinen tuomioistuin mainitsee direktiivin 1 artiklan 3 kohdan mutta katsoo, että direktiivin sen enempää kuin kansallisen lainsäädännökään sanamuotoon ei sisälly perusteita tämän poikkeuksen yhdistämiselle taloudellisen toiminnan harjoittamista koskevaan edellytykseen. Poikkeuksia ei myöskään yleensä tulkita laajasti.

- 29 Voidaankin perustellusti katsoa, että direktiivi 2008/104 annettiin myös tällaisia EIGE:n kaltaisia käyttäjäyrityksiä silmällä pitäen ja myös ottaen huomioon niiden rahoituksen erityispiirteet ja direktiivin säännösten yhdenmukaistamisen muiden unionin oikeuden säännösten kanssa.
- 30 Julkisen sektorin kehittyneemmät palkkaus- ja irtisanomismenettelyt lujittavat osittain julkisyhteisöjen toiminnan vakautta ja riippumattomuutta, jotka ovat erityisen tärkeitä julkisen sektorin toiminnalle. Samanaikaisesti edellä mainituilla muodollisuuksilla voi myös olla ei-toivottuja seurauksia, kuten työvoimapula tilanteessa, jossa työkuorma kasvaa äkillisesti. Vuokratyövoima on hyödyllinen väline, joka auttaa tämän ongelman ratkaisemisessa. Edellä esitetyn perusteella yhdenvertaisen kohtelun soveltamatta jättäminen EIGE:n kaltaisiin yksiköihin voisi vähentää kyseisten yksiköiden kilpailukykyisyyttä työmarkkinoilla yksityisen sektorin työnantajiin nähden.