

Anonüümseks muudetud versioon

Tõlge

C-426/20 - 1

Kohtuasi C-426/20

Eelotsusetaotlus

Saabumise kuupäev:

10. september 2020

Eelotsusetaotluse esitanud kohus:

Tribunal Judicial da Comarca de Braga – Juízo do Trabalho de Barcelos (Braga piirkondlik kohus – tööasjade kohtumaja Barceloses (Portugal))

Eelotsusetaotluse kuupäev:

15. juuli 2020

Hagejad:

GD

ES

Kostja:

Luso Temp – Empresa de Trabalho Temporário, S. A.

Tribunal Judicial da Comarca de Braga

(Braga piirkondlik kohus)

Juízo do Trabalho de Barcelos – Juiz 2

(tööasjade kohtumaja Barceloses, 2. koda)

[...]

Kohtuasi nr 3190/19.5T8BCL

Tavamenetluse hagi

[...]

[...]

[...]

Eelotsusetaotlus

Käesolevas asjas paluvad hagejad mõista kostjalt välja summad, mis – nad väidavad – jäeti neile maksmata puhkusetasuna ja erakorralise puhkusetasuna, mis kuulub tasumisele ajavahemiku eest, mille vältel nad töötasid kostja juures renditöölepingute alusel.

Kontekst:

- Hageja GD sõlmis kostjaga 29.10.2017 renditöölepingu ja ta määrati tööle äriühingusse *Inoveplástica – Inovação e Tecnologia em Plásticos, S. A.* kuni 28.10.2019.
- Hageja ES sõlmis kostjaga 09.10.2017 renditöölepingu ja ta määrati tööle äriühingusse *Inoveplástica – Inovação e Tecnologia em Plásticos, S. A.* kuni 08.10.2019.

*

Pooltevaheline vaidlus põhineb tööseadustiku (Código do Trabalho) normidel, millele nad oma vastavates seisukohtades tuginevad.

*

Hagejad väidavad, et iga aasta 1. jaanuaril (2018 ja 2019) tekkis neil õigus saada 22 puhkusepäeva ja et lisaks nendele päevadele on neil õigus saada kaks puhkusepäeva iga töötatud täiskuu kohta töösuhte alustamise aastal (2017) ja töötatud ajaga proportsionaalsel arvul puhkusepäevi töösuhte lõppemise aastal (2019).

Hagejad tuginevad oma nõuetes üldisele puhkusekorrale, mis on sätestatud (12. veebruari 2009. aasta seadusega 7/2009 heaks kiidetud) tööseadustiku (Código do Trabalho) artiklites 237, 238, 239 ja 245, mis on sõnastatud järgmiselt:

„X ALAJAOTUS

Puhkused

Artikkel 237

Õigus puhkusele

1. Töötajal on iga kalendriaasta eest tasustatud puhkuse saamise õigus, mis tekib 1. jaanuaril.
2. Üldreeglina tekib õigus puhkusele eelmisel kalendriaastal tehtud töö eest, kuid ei sõltu teenistuse hoolikusest või efektiivsusest.

[...]

Artikkel 238

Puhkuseaja kestus

1. Iga-aastase puhkuse kestus on vähemalt 22 tööpäeva.

[...]

Artikkel 239

Puhkuse kestus erijuhtudel

1. Töösuhte algusaastal on töötajal õigus saada kaks tööpäeva puhkust lepingu kestuse iga kuu eest, kuid mitte rohkem kui 20 tööpäeva, mida võib kasutada pärast kuue kuu täitumist lepingu täitmisel.
2. Kui kalendriaasta lõpeb enne eelmises lõikes nimetatud tähtaja möödumist, võib puhkuse välja võtta kuni järgneva aasta 30. juunini.
3. Eelmiste lõigete kohaldamine ei tohi kaasa tuua seda, et samal kalendriaastal võetakse puhkust rohkem kui 30 tööpäeva, ilma et see piiraks kollektiivsete töökorralduseeskirjade kohaldamist.

[...]

Artikkel 245

Töölepingu lõppemise mõju puhkuseõigusele

1. Töölepingu lõppemisel on töötajal õigus saada puhkusetasu ja erakorralist puhkusetasu:
 - a) välja teenitud ja kasutamata puhkuse eest;
 - b) proportsionaalselt lepingu lõppemise aastal töötatud ajaga.
2. Eelmise lõike punktis a nimetatud juhul võetakse puhkuseaega arvesse tööstaaži arvestamisel.

3. *Töölepingu lõpetamise korral kalendriaastal, mis järgneb töösuhte algusaastale, või kui töölepingu kestus ei ületa 12 kuud, ei või puhkus või vastav puhkusetasu, mida on töötajal õigus saada, koguarvestuses ületada proportsionaalselt iga-aastast puhkuseaega, olenevalt lepingu kestusest.*“

Nende normide kohaldamisel taotlejate konkreetsel juhtumil, on neil õigus saada järgmisi tasustatud puhkusepäevi (ja vastavat erakorralist puhkusetasu):

- 4 puhkusepäeva 2017. aasta eest (kaks tervet kuud lepingu kestusest) (artikli 239 lõige 1);
- 22 puhkusepäeva, mis olid välja teenitud 01.01.2018 seisuga (artikli 237 lõige 1 ja artikli 238 lõige 1);
- 22 puhkusepäeva, mis olid välja teenitud 01.01.2019 seisuga – (artikli 237 lõige 1 ja artikli 238 lõige 1);
- hageja GD puhul 19 päeva ($22/365 \times 301$) ja hageja ES puhul 17 päeva ($22/365 \times 281$) (puhkus proportsionaalselt 2019. aastal töötatud ajaga) (artikli 245 lõike 1 punkt b).

*

Kostja väidab, et mõlemal hagejal on õigus ainult ühele tasustatud puhkusele (ja selle vastavale erakorralisele puhkusetasule), mis on proportsionaalne nende vastava lepingu kestusega.

Ta tugineb selle seisukoha põhjendamiseks tööseadustiku artikli 185 lõikele 6, milles on sätestatud:

„VALAJAOTUS

Renditöötajate töökord

Artikkel 185

Renditöötajate töötingimused

[...]

6. *Töötajal on õigus saada tasustatud põhipuhkust, erakorralist puhkusetasu ja jõulutoetust proportsionaalselt oma lepingu kestusega ning saada muid regulaarseid ja perioodilisi hüvitisi, mida on sama või võrdväärse töö eest õigus saada kasutajaettevõtja töötajatel.*

[...]“

Selle sätte kohaldamisel koostoimes artikli 238 lõikega 1 oleks mõlemal hagejal oma vastava lepingu kokku kaheaastase kestuse eest õigus ainult 44 puhkusepäevale (22×2).

*

Artikkel 185, millele kostja tugineb, on renditöölepingutele kohaldatav erinorm ning prevaleerib seega töölepingute suhtes üldiselt kehtestatud üldnormide suhtes. Seega, võttes arvesse selle asukohta tööseadustiku struktuuris ja selle sõnastust, näib, et seadusandja kavatsus oli jätta kohaldamata üldine puhkusekord, mis on ette nähtud töölepingute jaoks üldiselt, kuivõrd ta nägi ette, et renditöötajatel on igal juhul õigus saada ainult tasustatud puhkust ja sellele vastavat erakorralist puhkusetasu proportsionaalselt kasutajaettevõtjas töötatud ajaga.

*

Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19. novembri 2008. aasta direktiivi 2008/104/EÜ renditöö kohta artikli 5 lõikes 1 on sätestatud, et „*[r]enditöötajate peamised töö- ja töölevõtmistingimused on kasutajaettevõtjas toimuva lähetuse jooksul vähemalt sellised, mida oleks kohaldatud siis, kui nimetatud ettevõtte oleks need töötajad otse samale töökohale tööle võtnud*“, samas kui nimetatud direktiivi artikli 3 lõike 1 punkti f kohaselt tuleb „peamiste töö- ja töölevõtmistingimuste“ all mõista „*kehtivate õigus- või haldusnormide, kollektiivlepingute ja/või muude siduvate üldsätete kohaselt kasutajaettevõtjas kehtestatud töö- ja töölevõtmistingimus[i], mis käsitlevad järgmisi aspekte: i) tööaeg, ületunnitöö, vaheajad, puhkeaeg, öötöö, [puhkus.] pühad ja riigipühad; ii) töötasu*“ (eelotsusetaotluse esitanud kohtu kursiiv).

Portugali valitsuse poolt Euroopa Komisjonile edastatud teabe kohaselt (kättesaadav veebilehel <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/NIM/?uri=celex:32008L0104>) võttis liikmesriigi seadusandja selle direktiivi üle just tööseadustikuga ja 25. septembri 2009. aasta dekreetseadusega nr 260/2009.

*

Seega ei ole mingit kahtlust töötajate puhul, kes on töötanud kasutajaettevõtjas kuni 12 kuud või kelle töösuhe algas ühel kalendriaastal ja lõppes järgneval kalendriaastal: nimetatud artikli 245 lõike 3 sätteid arvestades on need töötajad samas olukorras nagu samal töökohal töötavad töötajad, kelle on kasutajaettevõtja otse tööle võtnud, kuna viimastel on samuti õigus saada tasustatud puhkust ja erakorralist puhkusetasu proportsionaalselt lepingu kestusega.

*

Muudel juhtudel, kui renditöötaja alustab töötamist kasutajaettevõtjas ühel kalendriaastal ja lõpetab viimati nimetatud ettevõttes töötamise kahe või enama kalendriaasta möödudes sellest kuupäevast, on ta seejärel siiski teistsuguses

olukorras kui töötaja, kelle on kasutajaettevõtja tööle võtnud otse ja kes töötab samal töökohal. Sellistel juhtudel – nagu on kõne all käesolevas kohtuasjas – on renditöötajal õigus tasustatud puhkusele ja erakorralisele puhkusetasule üksnes proportsionaalselt töötatud aja kestusega, samas kui kasutajaettevõtja poolt otse tööle võetud töötajal on õigus saada kogu puhkust, mis tuleneb tööseadustiku üldkorra kohaldamisest. Konkreetselt käesolevas asjas on mõlemal hagejal õigus 44 tasustatud puhkusepäevale ja erakorralisele puhkusetasule, samas kui töötajal, kelle on kasutajaettevõtja tööle võtnud otse ja kes on töökohas töötanud täpselt samal ajavahemikul, on õigus 67 päevale (hageja GD puhul) või 65 päevale (hageja ES puhul).

*

Niisugune olukord, mis tuleneb tööseadustiku artikli 185 lõike 6 kohaldamisest, näib olevat otseses vastuolus Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19. novembri 2008. aasta direktiivi 2008/104/EÜ renditöö kohta artikli 3 lõike 1 punktiga f ja artikli 5 lõikega 1.

Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 267 kohaselt on Euroopa Liidu Kohtu pädevuses teha eelotsuseid liidu institutsioonide, organite või asutuste õigusaktide tõlgendamise kohta.

Käesolevas menetluses ei saa tehtava kohtulahendi peale üldkorras edasi kaevata (tsiviilkohtumenetluse seadustiku (Código de Processo Civil) artikli 629 lõige 1 ja töömenetluse seadustiku (Código de Processo do Trabalho) artikkel 79, mõlemad *a contrario*), mistõttu peab sinne kohus pöörduma Euroopa Kohtusse.

Pooltel paluti esitada oma seisukoht menetluse peatamise kohta, ükski neist ei esitanud vastuväidet.

Kostja esitas kohtuasja sisu kohta seisukoha sõnastuses, mis esitatakse Euroopa Kohtule koos käesoleva otsusega, ilma et see piiraks tema õigust esitada nimetatud kohtule seisukohad vastavalt Euroopa Kohtu kodukorra (avaldatud 29.9.2012. aasta Euroopa Liidu Teatajas, L 265, lk 1) artikli 96 lõike 1 punktile a.

*

Neil asjaoludel ja kõike eespool öeldut arvestades:

- a) Otsustatakse käesolev menetlus vastavalt tsiviilkohtumenetluse seadustiku artikli 269 lõike 1 punktile c peatada, kuni Euroopa Liidu Kohus teeb otsuse järgmise küsimuse kohta.

- b) Otsustatakse esitada Euroopa Liidu Kohtule eelotsusetaotlus, millega esitatakse järgmine küsimus:

Kas Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19. novembri 2008. aasta direktiivi 2008/104/EÜ renditöö kohta artikli 3 lõike 1 punktiga f ja artikli 5 lõikega 1 on vastuolus niisugune norm, nagu on sätestatud tööseadustiku (mis on heaks kiidetud 12. veebruari 2009. aasta seadusega nr 7/2009) artikli 185 lõikes 6, mille kohaselt on renditöötajal igal juhul õigus palgalisele puhkusele ja erakorralisele puhkusetasule ainult proportsionaalselt kasutajaettevõtjas töötatud ajaga, isegi kui tema töösuhe algab ühel kalendriaastal ja lõpeb kahe või enama kalendriaasta möödumisel sellest kuupäevast, samas kui kasutajaettevõtja poolt otse tööle võetud töötajale, kes töötab samal ajavahemikul samal töökohal, kohaldatakse üldist puhkusekorda, mis tagab talle pikema tasustatud puhkuse ja suurema erakorralise puhkusetasu, kuna need ei ole proportsionaalsed töötatud ajaga?

*

Teha käesolevast otsusest, poolte kirjalikest seisukohtadest ja nende esitatud dokumentidest (põhikohtuasjas ja eraldi dokumendis) ning kostja eespool esitatud taotlusest tõestatud ärakiri ning esitada need tähitud kirjaga Euroopa Liidu Kohtule [...].

*

[...]

*

Käesolev otsust mõlemale poolele kätte toimetada.

*

Barcelos, 15.7.2020.

[...]

*

Kohtunik

Filipe César Marques