



PRESSITEADE nr 200/22

Luxembourg, 15. detsember 2022

Euroopa Kohtu otsus kohtuasjas C-311/21 | TimePartner Personalmanagement

Kollektiivleping, millega vähendatakse renditöötajate töötasu võrreldes otse tööle võetud töötajatega, peab nägema ette kompenseerivad eelised

Sellise kollektiivlepingu üle peab saama teha tõhusat kohtulikku kontrolli

CM töötas 2017. aasta jaanuarist aprillini renditöötajana rendiagentuuris TimePartner Personalmanagement GmbH tähtajalise lepingu alusel. Renditöö raames lähetati CM jaemüügisektoris tegutsevasse kasutajaettevõttesse tellimuste käitlejana.

Kahe ametiühingu – millest ühe liige on TimePartner Personalmanagement ja teise liige on CM – vahel sõlmitud renditöötajate kollektiivlepingu kohaselt maksti talle selle töö eest brutotöötasu 9,23 eurot tunnis.

Selle kollektiivlepinguga oli tehtud erand Saksa õiguses tunnustatud võrdse kohtlemise põhimõttest¹, nähes renditöötajatele ette väiksema töötasu kui see, mida makstakse kasutajaettevõtja töötajatele Baieri liidumaa (Saksamaa) jaemüügitöötajate kollektiivlepingu alusel, s.o brutotöötasu 13,64 eurot tunnis.

CM esitas Arbeitsgericht Würzburgile (Würzburgi töökohus, Saksamaa) hagi nõudega maksta täiendav töötasu summas 1296,72 eurot, mis vastab renditöötajate ja nende võrreldavate töötajate palgavahele, kelle kasutajaettevõtja on otse tööle võtnud. Ta väitis, et on rikutud renditöötajate võrdset kohtlemist, mis on kehtestatud direktiivi 2008/104² artiklis 5. Pärast hagi esimeses astmes ja apellatsiooniasemes rahuldamata jätmist esitas CM kassatsioonkaebuse Bundesarbeitsgerichtile (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus), kes pöördus nimetatud sätte tõlgendamiseks viie eelotsuse küsimusega Euroopa Kohtu poole.

Euroopa Kohus määratles tingimused, millele peab vastama tööturu osapoolte sõlmitud kollektiivleping direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 3³ alusel renditöötajate võrdse kohtlemise põhimõttest erandi tegemiseks. Kohus täpsustas muu hulgas, milline ulatus on mõistel „renditöötajate üldine kaitse“, mis peab kollektiivlepinguga selle sätte alusel tagatud olema, ja esitas kriteeriumid, millest lähtudes saab hinnata, kas üldine kaitse on tegelikult tagatud. Samuti jõudis Euroopa Kohus järeldusele, et selliste kollektiivlepingute üle peab saama teha tõhusat kohtulikku kontrolli.

Euroopa Kohtu hinnang

Euroopa Kohus meenutas direktiivi 2008/104 eesmärki tagada renditöötajate kaitse ja eesmärki austada tööturu

¹ 2017. aasta jaanuarist kuni märtsini oli see sätestatud 3. veebruari 1995. aasta tööjõu vahendamise seaduse (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz; BGBl. 1995 I, lk 158) kuni 31. märtsini 2017 kehtinud redaktsiooni § 10 lõike 4 esimeses lauses ja 2017. aasta aprillis oli see sätestatud sama seaduse alates 1. aprillist 2017 kehtiva redaktsiooni § 8 lõikes 1.

² Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19. novembri 2008. aasta direktiiv 2008/104/EÜ renditöö kohta (ELT 2008, L 327, lk 9).

³ Lõige 3 annab liikmesriikidele õiguse võimaldada tööturu osapooltel säilitada või sõlmida kollektiivlepinguid, mis lubavad peamiste töö- ja töölevõtmistingimuste osas renditöötajaid ebavõrdselt kohelda, tingimusel et oleks tagatud renditöötajate üldine kaitse.

mitmekesisust ning täpsustas seejärel, et viidates mõistele „renditöötajate üldine kaitse“, ei nõua selle direktiivi artikli 5 lõige 3, et võetaks arvesse renditöötajate eriomast kaitse taset, mis ületab seda, mis on peamiste töö- ja töölevõtmistingimustega seoses riigisisises õiguses ja liidu õiguses töötajatele üldiselt ette nähtud.

Kui aga tööturu osapooled lubavad kollektiivlepinguga renditöötajaid peamiste töö- ja töölevõtmistingimuste osas erinevalt kohelda, siis tuleb nende renditöötajate üldise kaitse tagamiseks anda neile kollektiivlepinguga peamiste töö- ja töölevõtmistingimustega⁴ seoses vastukaaluks eeliseid, mis kompenseeriksid nende erineva kohtlemise.

Renditöötajate üldine kaitse nimelt paramatult väheneks, kui kollektiivlepingus piirduks vaid sellega, et halvendatakse nende töötajate ühte või mitut peamist tingimust.

Lisaks eeldab direktiivi 2008/104 artikli 5 lõikes 3 ette nähtud erandnorm, et kontrollitakse konkreetselt, kas renditöötajate üldise kaitse tagamise kohustus on täidetud, võrreldes teataval töökohal kasutajaettevõtja poolt otse tööle võetud töötajatele kohaldatavaid peamisi töö- ja töölevõtmistingimusi nende tingimustega, mida kohaldatakse renditöötajatele, et oleks võimalik **kindlaks teha, kas nende peamiste tingimustega seoses antud kompenseerivad eelised aitavad tasakaalustada tekkinud erineva kohtlemise mõju.**

Renditöötajate üldise kaitse tagamise kohustus ei nõua, et renditöötajal oleks rendiagentuuriga tähtajatu tööleping, arvestades et direktiivi 2008/104 artikli 5 lõige 3 lubab teha erandi võrdse kohtlemise põhimõttest kõikide renditöötajate suhtes, olenemata sellest, kas neil on rendiagentuuriga tähtajaline või tähtajatu tööleping.

Lisaks ei nõua see kohustus, et liikmesriigid peaksid üksikasjalikult ette nägema tingimused ja kriteeriumid, millele kollektiivlepingud peavad vastama.

Kuigi tööturu osapooltel on kollektiivlepingute läbirääkimistel ja sõlmimisel laiaulatuslik kaalutusruum, peavad nad siiski tegutsema kooskõlas liidu õigusega üldiselt ja eriti selle direktiiviga 2008/104.

Seega, kuigi selle direktiivi sätted ei kohusta liikmesriike võtma vastu konkreetseid õigusnorme renditöötajate üldise kaitse tagamiseks artikli 5 lõike 3 tähenduses, peavad **liikmesriigid, sealhulgas nende kohtud, siiski tagama, et kollektiivlepingud, mis lubavad peamiste töö- ja töölevõtmistingimuste osas erinevat kohtlemist, tagaksid muu hulgas renditöötajate üldise kaitse.**

Järelikult peab nende kollektiivlepingute üle saama teha tõhusat kohtulikku kontrolli, et teha kindlaks, kas tööturu osapooled täidavad oma kohustust tagada selline kaitse.

MÄRKUS: Eelotsusetaotlus võimaldab liikmesriikide kohtutel taotleda kohtuvaidluste lahendamisel Euroopa Kohtult liidu õiguse tõlgendamist või liidu õigusakti kehtivuse üle otsustamist. Euroopa Kohus ei lahenda riigisisest kohtuvaidlust. Kohtuasja lahendamine kooskõlas Euroopa Kohtu otsusega on liikmesriigi kohtu ülesanne. Euroopa Kohtu otsus on ühtlasi siduv ka teistele liikmesriikide kohtutele, kes lahendavad sarnast probleemi.

Ajakirjandusele mõeldud mitteametlik dokument, mis ei ole Euroopa Kohtule siduv.

Otsuse [terviktekst](#) on CURIA veebileheküljel alates selle kuulutamise päevast.

Täiendavat teavet annab Marta Osleja, ☎ (+352) 4303 6005.

Kohtuotsuse kuulutamisest saab pildisalvestisi „[Europe by Satellite](#)“ kaudu ☎ (+32) 2 2964106.

Hoiame ühendust!



⁴ Peamised töö- ja töölevõtmistingimused on määratletud direktiivi 2008/104 artikli 3 lõike 1 punktis f. Need on tingimused, mis käsitlevad tööaega, ületunnitööd, vaheaegu, puhkeaega, öötööd, puhkusi ja riigipühi.