

**Asia C-311/21**

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

**Jättämispäivä:**

18.5.2021

**Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin:**

Bundesarbeitsgericht (Saksa)

**Ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevan päätöksen tekemispäivä:**

16.12.2020

**Kantaja, valittaja ja Revision-menettelyn valittaja:**

CM

**Vastaaja, vastapuoli ja Revision-valituksen vastapuoli:**

TimePartner Personalmanagement GmbH

---

**Pääasian kohde**

Vuokratyö, työehtosopimukset, yhdenvertaisen kohtelun periaate

**Ennakkoratkaisupyynnön kohde ja oikeusperusta**

Unionin oikeuden tulkinta, SEUT 267 artikla

**Ennakkoratkaisukysymykset**

1. Miten vuokratyöstä 19.11.2008 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2008/104/EY 5 artiklan 3 kohtaan sisältyvä käsite ”vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua” määräytyy, ja onko se etenkin laajempi kuin suojelu, josta kansallisessa ja unionin oikeudessa säädetään pakottavasti kaikkien työntekijöiden osalta?

2. Minkä edellytysten ja arviointiperusteiden on täyttyttävä, jotta voidaan katsoa, että vuokratyöntekijöiden työehtojen ja -olojen osalta työehtosopimukseen

sisältyvät määräykset, jotka poikkeavat direktiivin 2008/104 5 artiklan 1 kohdassa vahvistetusta yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta, on annettu noudattaen vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua?

a) Koskeeko yleisen suojelun noudattamisen tutkiminen – abstraktisti – tällaisen työehtosopimuksen piiriin kuuluvien vuokratyöntekijöiden työehtosopimuksen mukaisia työehtoja ja -oloja, vai onko tehtävä työehtosopimuksen mukaisten työehtojen ja -olojen ja yrityksen, jonka palvelukseen vuokratyöntekijät asetetaan (käyttäjäyritys), tosiasiallisten työehtojen ja -olojen vertailevaa ja arvioivaa tarkastelua?

b) Jos palkan osalta poiketaan yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta, edellyttääkö direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdassa säädetty yleisen suojelun noudattaminen, että vuokrausyrityksen ja vuokratyöntekijöiden välillä on toistaiseksi voimassa oleva työsuhte?

3. Onko kansallisen lainsäätäjän velvoitettava työmarkkinaosapuolet noudattamaan direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdassa tarkoitettua vuokratyöntekijöiden yleisen suojelun noudattamista koskevia edellytyksiä ja arviointiperusteita, jos se antaa niille mahdollisuuden tehdä työehtosopimuksia, joihin sisältyy yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta poikkeavia määräyksiä vuokratyöntekijöiden työehtojen ja -olojen osalta, ja jos kansalliseen työehtojärjestelmään sisältyy vaatimuksia, joiden perusteella työehtosopimuksen osapuolilta voidaan odottaa etujen asianmukaista tasapainoa (ns. tae työehtosopimusten oikeellisuudesta)?

4. Jos kolmanteen kysymykseen vastataan myöntävästi:

a) Taataanko direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdassa tarkoitettu vuokratyöntekijöiden yleisen suojelun noudattaminen säännöksillä, joissa säädetään – kuten tilapäisen työvoiman välitystä koskevan lain 1.4.2017 lähtien voimassa olleessa versiossa – vuokratyöntekijöiden vähimmäispalkasta, saman käyttäjäyrityksen palvelukseen asettamisen enimmäiskestosta, määräajasta yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta poikkeamiselle palkan osalta, siitä, etteivät yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta poikkeavat työehtosopimusten määräykset koske vuokratyöntekijöitä, jotka ovat käyttäjäyrityksen palvelukseen asettamista edeltäneiden viimeisten kuuden kuukauden aikana irtisanoutuneet tämän tai sellaisen työnantajan palveluksesta, joka muodostaa käyttäjäyrityksen kanssa osakeyhtiölain 18 §:ssä tarkoitetun konsernin, ja käyttäjäyrityksen velvollisuudesta antaa vuokratyöntekijälle lähtökohtaisesti samoilla edellytyksillä kuin varsinaiselle henkilöstölle mahdollisuus käyttää yhteisiä järjestelyjä tai palveluja (kuten erityisesti lastenhoitojärjestelyjä, ruokalapalveluja ja kuljetusjärjestelyjä)?

b) Jos tähän vastataan myöntävästi:

Päteekö tämä myös silloin, jos vastaavissa säännöksissä, kuten tilapäisen työvoiman välitystä koskevan lain 31.3.2017 saakka voimassa olleessa versiossa,

ei säädetä määräajasta yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta poikkeamiselle palkan osalta eikä edellytystä, jonka mukaan palvelukseen asettaminen saa olla ainoastaan ”tilapäistä”, konkretisoida ajallisesti?

5. Jos kolmanteen kysymykseen vastataan kieltävästi:

Voivatko kansalliset tuomioistuimet siinä tapauksessa, että vuokratyöntekijöiden työehtoja ja -oloja koskevat työehtosopimusten määräykset poikkeavat yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta, tutkia näitä työehtosopimuksia direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdan nojalla rajoituksetta sen kannalta, noudatetaanko poikkeavissa määräyksissä vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua, vai edellyttääkö Euroopan unionin perusoikeuskirjan 28 artikla ja/tai direktiivin 2008/104 johdanto-osan 19 perustelukappaleeseen sisältyvä viittaus ”työmarkkinaosapuolten riippumattomuuteen”, että työmarkkinaosapuolille annetaan vuokratyöntekijöiden yleisen suojelun noudattamisen osalta harkintavaltaa, jota voidaan tutkia tuomioistuimissa ainoastaan rajoitetusti, ja jos, niin miten laaja tämä harkintavalta on?

### **Unionin oikeussäännöt, joihin viitataan**

Vuokratyöstä 19.11.2008 annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY, erityisesti sen 5 artikla

Euroopan unionin perusoikeuskirja (jäljempänä perusoikeuskirja), erityisesti sen 28 artikla

### **Kansalliset oikeussäännöt, joihin viitataan**

Saksan liittotasavallan perustuslaki (Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland), erityisesti sen 9 §

Tilapäisen työvoiman välitystä koskeva laki (Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung, jäljempänä AÜG), erityisesti sen 3a, 8, 9 ja 10 §, sellaisina kuin ne ovat olleet voimassa 31.3.2017 saakka, ja 8 §, sellaisena kuin se on ollut voimassa 1.4.2017 lukien

Työehtosopimuksia koskeva laki (Tarifvertragsgesetz), erityisesti sen 3, 4 ja 4a §

Yleisen vähimmäispalkan sääntelystä annettu laki (Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns), erityisesti sen 1 §

### **Yhteenveto tosiseikoista ja oikeudenkäyntimenettelystä**

- 1 Asianosaisten välisessä riita-asiassa on kyse tammi-huhtikuulta 2017 maksettavasta lisäkorvauksesta, joka perustuu vuokratyöntekijöiden yhdenvertaisuuteen palkan osalta (”equal pay”). Kyseisenä ajanjaksona Revision-

menettelyn valittaja työskenteli määräaikaisen työsopimuksen perusteella vuokratyöntekijänä Revision-menettelyn vastapuolen, joka harjoittaa työvoiman ammattimaista vuokrausta, palveluksessa. Hänet oli asetettu vähittäiskaupan alalla toimivan yrityksen palvelukseen, ja hänen bruttotuntipalkkansa oli 9,23 euroa. Revision-menettelyn valittaja kuuluu Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft - ammattijärjestöön (jäljempänä ver.di) ja Revision-menettelyn vastapuoli taas Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen -työnantajajärjestöön (jäljempänä iGZ e. V.). IGZ e. V. on tehnyt Deutscher Gewerkschaftsbundin (keskusammattijärjestö, jäljempänä DGB) useiden ammattijärjestöjen – myös ver.din – kanssa erilaisia työehtosopimuksia (”Mantel-, Entgeltrahmen- und Entgelttarifverträge”), joissa poiketaan AÜG:n 8 §:n 1 momentissa ja AÜG:n vanhan version 10 §:n 4 momentin ensimmäisessä virkkeessä vahvistetusta yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta etenkin siten, että vuokratyöntekijät saavat pienempää palkkaa kuin käyttäjäyrityksen vastaava varsinainen henkilöstö. Arbeitsgericht (työoikeudellisten asioiden alioikeus) hylkäsi Revision-menettelyn valittajan nostaman kanteen. Landesarbeitsgericht (osavaltion työoikeudellisten asioiden ylioikeus) hylkäsi Revision-menettelyn valittajan tuomiosta tekemän valituksen. Revision-valituksessaan valittaja toistaa kanteessa esittämänsä vaatimukset, kun taas Revision-menettelyn vastapuoli vaatii valituksen hylkäämistä.

### **Pääasian asianosaisten keskeiset lausumat**

- 2 Revision-menettelyn valittaja vaati kanteessaan Revision-menettelyn vastapuolta maksamaan hänelle 1 296,72 euroa hänen palkkansa ja käyttäjäyrityksen vastaaville yrityksen omille vakituisille työntekijöille maksetun palkan välisenä erotuksena. Revision-menettelyn valittaja katsoo, että AÜG:ssä säädetty mahdollisuus soveltaa työehtosopimuksia ja hänen työsuhteeseensa sovellettavat työehtosopimuksen ovat direktiivin 2008/104 5 artiklan vastaisia. Käyttäjäyrityksen vastaaville omille vakituisille työntekijöille maksetaan hänen mukaansa vähittäiskaupan alalla sovellettavan työehtosopimuksen mukaista palkkaa, ja riidanalaisena ajanjaksona heidän bruttotuntipalkkansa oli 13,64 euroa. Revision-menettelyn vastapuoli on vaatinut kanteen hylkäämistä ja katsoo, että työehtosopimuksen noudattamista koskevan vastavuoroisen velvollisuuden perusteella se on velvollinen maksamaan ainoastaan työehtosopimuksen mukaista vuokratyöntekijöiden palkkaa.

### **Yhteenveto ennakkoratkaisupyyntöjen perusteista**

- 3 AÜG:ssä vuokrausyritys velvoitetaan lähtökohtaisesti maksamaan vuokratyöntekijöille samaa palkkaa, jonka käyttäjäyritys maksaa vastaaville omille vakituisille työntekijöilleen. Tästä yhdenvertaisen kohtelun edellytyksestä voidaan AÜG:n nojalla poiketa työehtosopimuksella, sikäli kuin työehtosopimuksen mukainen palkka ei ole pienempi kuin AÜG:n 3a §:n 2 momentin mukaisesti asetuksessa vahvistettu vähimmäistuntipalkka (AÜG:n 8 §:n

2 momentin ensimmäinen virke ja AÜG:n vanhan version 9 §:n 2 kohdan toinen lause). Vuokrausyrityksen on siten maksettava vuokratyöntekijöille ainoastaan työehtosopimuksen mukaista palkkaa (AÜG:n 8 §:n 2 momentin toinen virke ja AÜG:n vanhan version 10 §:n 4 momentin toinen virke). Vain siinä tapauksessa, että tämä palkka on pienempi kuin AÜG:n 3a §:n 2 momentin mukaisesti asetuksessa vahvistettu vähimmäispalkka, käyttäjäyrityksen on maksettava vuokratyöntekijälle jokaiselta työtunnilta palkka, joka käyttäjäyrityksessä maksetaan vastaavalle työntekijälle työtunnilta (AÜG:n 8 §:n 2 momentin neljäs virke ja AÜG:n vanhan version 10 §:n 4 momentin kolmas virke).

- 4 Tämän perusteella Revision-menettelyn valittaja ei voisi vaatia samapalkkaisuuden perusteella lisäkorvausta siltä ajanjaksolta, jona hänet oli asetettu käyttäjäyrityksen palvelukseen. Hänen kanteensa olisi perusteeton ja Revision-valitus olisi hylättävä. Revision-menettelyn valittaja ja vastapuoli kuuluvat järjestöihin, jotka tekevät työehtosopimuksia, joten Saksan työehtosopimuslainsäädännön mukaan näiden järjestöjen työvoiman vuokrauksen toimialalla tekemät työehtosopimukset, joilla on välitön ja pakottava oikeusvaikutus, sitovat niitä (työehtosopimuslain (Tarifvertragsgesetz, jäljempänä TVG) 3 §:n 1 momentti ja 4 §:n 1 momentti). Nämä yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta poikkeavat työehtosopimukset ovat – ainakin siltä osin kuin ver.di teki ne työntekijäpuolen edustajana – päteviä.
- 5 Työsuhteeseen sovellettavien työvoiman vuokrausta koskevien työehtosopimusten sopimuspuolilla, nimittäin iGZ e. V:llä ja DGB:n jäsenjärjestöillä, muun muassa ver.dillä, on kelpoisuus tehdä työehtosopimuksia. IGZ e. V. ja ver.di ovat toimivaltaisia tekemään työehtosopimuksia työvoiman vuokrauksen toimialalla. Nyt käsiteltävässä asiassa riittää, että asianosaisten välisen vuokratyösuhteen kannalta merkitykselliset iGZ e. V:n ja ver.din väliset työehtosopimukset ovat päteviä, koska ver.di on toimivaltainen tekemään työehtosopimuksia työvoiman ammattimaisen vuokrauksen osalta.
- 6 Yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta poikkeavien työehtosopimusten mukaiset palkat eivät olleet pienempiä kuin AÜG:n 3a §:n 2 momentin mukaisesti asetuksessa vahvistetut vähimmäistuntipalkat (AÜG:n 8 §:n 1 momentin ensimmäinen virke ja AÜG:n vanhan version 9 §:n 2 kohdan toinen lause). Riidanalaisena ajanjaksona sellaisia ei ollut. Vähimmäispalkasta työvoiman vuokrauksessa annetussa toisessa asetuksessa, jonka voimassaolo päättyi 31.12.2016, säädetty vähimmäistuntipalkka oli 9,00 euroa bruttona. Vähimmäispalkasta työvoiman vuokrauksessa annetussa kolmannessa asetuksessa, joka tuli voimaan 1.6.2017, vähimmäispalkaksi vahvistettiin kyseisestä ajankohdasta alkaen 9,23 euroa bruttona. Vuokratyösuhteen ja riidanalaisen ajanjakson kannalta merkityksellisen vuokratyöstä tehdyn työehtosopimuksen, sellaisena kuin se oli voimassa 30.11.2016, mukainen palkka oli näitä molempia suurempi.
- 7 Jos kansallinen lainsäädäntö, joka koskee yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta poikkeamista työehtosopimuksessa, olisi – kuten Revision-menettelyn valittaja

väittää – unionin oikeuden vastainen, Revision-menettelyn valittaja voisi olla samapalkkaisuuden perusteella oikeutettu lisäkorvaukseen ajanjaksolta, jona hänet oli asetettu käyttäjäryityksen palvelukseen – sikäli kuin tammi- ja helmikuuta 2017 koskeva mahdollinen oikeus ei ole lakannut työehtosopimukseen sovellettavien vanhentumisaikojen perusteella –, joten hänen kanteensa olisi ainakin osittain perusteltu ja hänen Revision-valituksensa olisi hyväksyttävä tältä osin.

- 8 Jos yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta ei ole poikettu pätevästi, Revision-menettelyn vastapuoli olisi velvollinen maksamaan Revision-menettelyn valittajalle käyttäjäryityksen palvelukseen asettamisen keston ajalta palkkaa, jota käyttäjäryityksen vastaava oma vakituinen työntekijä sai riidanalaisena ajanjaksona. Kansallisen näkemyksen mukaan vuokratyöntekijän oikeus samaan palkkaan on työehtosopimuksessa sovittua palkkaa korjaava lakisääteinen palkkaoikeus, joka syntyy jokaisen palvelukseen asettamisen myötä ja joka käsittää kulloisenkin palvelukseen asettamisen keston.
- 9 Samaa palkkaa koskevan vaatimuksen suuruudesta Revision-menettelyn valittaja on esittänyt, että käyttäjäryityksen vastaavien vakituisten työntekijöiden samasta työstä riidanalaisena ajanjaksona saama bruttotuntipalkka oli 13,64 euroa. Jos Revision-menettelyn vastapuoli ei saanut poiketa yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta, se olisi AÜG:n 8 §:n 1 momentin ensimmäisen virkkeen ja AÜG:n vanhan version 10 §:n 4 momentin ensimmäisen ja neljännen virkkeen mukaisesti velvollinen maksamaan Revision-menettelyn valittajalle vastaavan erotuksen hänen vuokrausryityksessä tekemistään työtunneista.
- 10 Jos Revision-menettelyn vastapuoli ei olisi saanut poiketa yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta, uudessa muutoksenhakumenettelyssä olisi hankittava todisteita. Tämä koskee kuitenkin ainoastaan lisäkorvauksen suuruutta. Vaaditun oikeuden perusteen kannalta merkityksellisiä ovat ainoastaan kysymykset, joita unionin tuomioistuimen on selvennettävä ja jotka koskevat etenkin direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdan tulkintaa. Ne ovat siten merkityksellisiä nyt käsiteltävän asian kannalta.

## **Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu**

### **Ensimmäinen kysymys**

- 11 Direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdassa, jota kansallinen lainsäätäjä on käyttänyt antaessaan kansallista sääntelyä yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta poikkeamisesta työehtosopimuksilla, annetaan työmarkkinaosapuolille mahdollisuus poiketa kyseisen direktiivin 5 artiklan 1 kohdassa tarkoitetuista keskeisistä työehtoja koskevista järjestelyistä ”noudattaen vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua”. Keskeiset työehdot määritellään direktiivin 2008/104 3 artiklan 1 kohdan f alakohdassa. Direktiivistä ei voida päätellä, millä edellytyksillä voidaan katsoa, että vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua on noudatettu riittävästi

työehtojen osalta. Tässä yhteydessä tulee erityisesti esille kysymys, onko ”vuokratyöntekijöiden yleinen suojele” rinnastettava suojeleeseen, josta kansallisessa ja unionin oikeudessa säädetään pakottavasti lähtökohtaisesti kaikkien työntekijöiden osalta riippumatta siitä, ovatko he yrityksen omia vakituisia työntekijöitä vai vuokratyöntekijöitä (esim. irtisanomissuoja, äitiyssuojele, vähimmäispalkka, palkanmaksun jatkuminen tietyissä tapauksissa, työaika suojele, erityiset vaatimukset määräaika suudelle, vammaisten suojele) vai onko direktiivissä säädetty ”vuokratyöntekijöiden yleinen suojele” laajempi siten, että sillä pyritään suojelemaan erityisesti vuokratyöntekijöitä.

## Toinen kysymys

- 12 Jos työmarkkinaosapuolet tekevät työehtosopimuksia, joihin sisältyy määräyksiä, joissa poiketaan vuokratyöntekijöiden keskeisten työehtojen osalta direktiivin 2008/104 5 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta, on selvitettävä, minkä edellytysten ja arviointiperusteiden on täyttyvä, jotta voidaan katsoa, että yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta poikkeamisessa on noudatettu vuokratyöntekijöiden yleistä suojeleä.
- 13 Tässä yhteydessä tulee ensinnäkin esille kysymys arviointiperusteista: Onko lähtökohdaksi otettava pelkästään työehtosopimuksessa määrätty vuokratyöntekijöiden työehdot ja tutkittava, noudatetaanko niissä vuokratyöntekijöiden yleistä suojeleä – millainen se sitten ikinä onkaan? Vai onko arvioitaessa, onko yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta työehtosopimuksessa poikettaessa noudatettu vuokratyöntekijöiden yleistä suojeleä, arvioivassa tarkastelussa otettava huomioon (keskeiset) työehdot, joita käyttäjäyrityksessä sovelletaan sen omiin vakituisiin työntekijöihin, siis työntekijöihin, jotka käyttäjäyritys on ottanut suoraan palvelukseen samaan työtehtävään?
- 14 Direktiivin 2008/104 johdanto-osan 15 perustelukappaleessa todetaan, että toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet ovat vallitseva työsuhtemuoto ja että ne antavat työntekijöille ”erityissuoja”. Tästä herää kysymys, edellyttääkö direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdassa tarkoitettu vuokratyöntekijöiden yleisen suojelele noudattaminen myös sitä, että – samaan tapaan kuin kyseisen direktiivin 5 artiklan 2 kohdassa säädetään – yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta poikkeaminen palkan osalta on mahdollista vain, jos vuokratyöntekijät ovat toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa vuokrausyritykseen, vai onko poikkeaminen mahdollista myös määräaika suhteissa. Jälkimmäistä vaihtoehtoa voisi tukea se, että direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohtaan ei sen 2 kohdasta poiketen sisälly toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita koskevaa rajausta ja että siinä säädetään yleisen suojelele noudattamisesta, toisin kuin 2 kohdassa.

### Kolmas kysymys

- 15 Saksan lainsäätäjät on käyttänyt AÜG:ssä direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdassa annettua mahdollisuutta poiketa yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta. Kun otetaan myös huomioon direktiivin 2008/104 johdanto-osan 19 perustelukappale, jonka mukaan direktiivi ei vaikuta työmarkkinaosapuolten riippumattomuuteen, kyseisestä direktiivistä itsestään ei ilmene, onko kansallisen lainsäätäjän tällaisessa tapauksessa säädettävä työmarkkinaosapuolia koskevista edellytyksistä ja arviointiperusteista, joita sovelletaan vuokratyöntekijöiden yleisen suojelun noudattamiseen silloin, kun poiketaan yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta, vai onko työmarkkinaosapuolten asia työvoiman vuokrausta koskevia työehtosopimuksia tehtäessä huolehtia vuokratyöntekijöiden yleisen suojelun noudattamisesta.
- 16 Jälkimmäinen vaihtoehto olisi direktiivin 2008/104 johdanto-osan 19 perustelukappaleen mukainen, jonka mukaan direktiivi ei vaikuta työmarkkinaosapuolten riippumattomuuteen eikä se saisi vaikuttaa työmarkkinaosapuolten välisiin suhteisiin, kuten oikeuteen neuvotella ja tehdä työehtosopimuksia kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti voimassa olevaa yhteisön lainsäädäntöä noudattaen. Tätä oikeutta suojataan lisäksi perusoikeuskirjan 28 artiklassa. Tällainen näkemys olisi Saksan perustuslainsäädännön ja työehtosopimuslainsäädännön mukainen. Niiden mukaan työehtosopimusten sopimuspuolilla on itsenäisinä perusoikeuksien haltijoina perustuslain 9 §:n 3 momentissa suojatun kollektiivisen neuvotteluoikeuden perusteella laaja harkintavalta työehtosopimuksista neuvotellessaan. Niillä on lisäksi päätävävalta tosiseikkojen, kyseessä olevien etujen ja sääntelyn seurausten arvioinnissa. Niillä on lisäksi harkintavaltaa sääntelyn sisällön osalta. Työehtosopimuksilla on Saksan työlainsäädännön mukaan lähtökohtaisesti takeet niiden oikeellisuudesta.
- 17 Bundesarbeitsgericht (liittovaltion ylin työtuomioistuin, Saksa) asettaa tiukkoja vaatimuksia työntekijäjärjestön kelpoisuudelle tehdä työehtosopimuksia, ja se on estänyt yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta poikkeamisen mahdollisen väärinkäytön työehtosopimuksissa työntekijä lähellä olevien työntekijäjärjestöjen avulla. Tosiasiallisesti tällä hetkellä työvoiman vuokraustoiminnan työmarkkinaosapuolina kyseeseen tulevat lähinnä ainoastaan Deutscher Gewerkschaftsbundin alle järjestäytyneet ammattijärjestöt. Niiden toimintamahdollisuudet eivät kärsi myöskään vuokratyöntekijöiden alhaisesta järjestäytymisasteesta, vaan vuokrausyritykset ovat pikemminkin suorastaan riippuvaisia niistä yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta poikkeamisen osalta.

### Neljäs kysymys

- 18 Jos unionin tuomioistuin vastaa kolmanteen kysymykseen myöntävästi, herää kysymys, onko Saksan lainsäätäjät huolehtinut AÜG:ssä, sellaisena kuin se on ollut voimassa 1.4.2017 alkaen, antamallaan säännöksillä, joilla rajoitetaan

yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta poikkeamista työehtosopimuksissa, riittävästi vuokratyöntekijöiden yleisen suojelun noudattamisesta. AÜG:n nykyisin voimassa olevan version 1 §:n 1 b momentissa (18 kuukauden enimmäiskesto saman käyttäjäyrityksen palvelukseen asettamiselle), 8 §:n 2 momentin ensimmäisessä virkkeessä (vähimmäistuntipalkoista annetun asetuksen mukainen vähimmäispalkka), 8 §:n 3 momentissa (vuokratyöntekijöiden, jotka käyttäjäyrityksen palvelukseen asettamista edeltäneiden viimeisten kuuden kuukauden aikana ovat irtisanoutuneet tämän tai sellaisen työnantajan palveluksesta, joka muodostaa käyttäjäyrityksen kanssa konsernin, epäedullisempaan asemaan asettamisen poissulkeminen, ns. pyörövilauseke), 8 §:n 4 momentissa (määräaika, joka koskee yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta poikkeamista palkan osalta) ja 13b §:ssä (vuokratyöntekijöiden mahdollisuus käyttää käyttäjäyrityksen yhteisiä järjestelyjä tai palveluja) säädetään 4. a) kysymyksessä kuvatuista lakisääteisistä rajoituksista, jotka koskevat vuokratyöntekijöiden ja yrityksen omien vakituisten työntekijöiden eriarvoista kohtelua. Vuokratyöntekijöiden yleinen suojelu taataan siten – näin oikeuskirjallisuudessa on toistuvasti katsottu – riittävästi, etenkin kun vuokratyöntekijöillä on vähimmäispalkasta annetun lain (Mindestlohngesetz) 1 §:n 1 ja 3 momentin nojalla oikeus lakisääteiseen vähimmäispalkkaan, jos se on korkeampi kuin AÜG:ssä säädetty vähimmäistuntipalkat. Kysymyksessä 4. b) otetaan huomioon AÜG:n 31.3.2017 saakka voimassa ollut versio, jossa ei rajoitettu ajallisesti yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta poikkeamista palkan osalta eikä konkretisoitu ajallisesti ”tilapäistä” palvelukseen asettamista koskevaa edellytystä.

### Viides kysymys

- 19 Jos unionin tuomioistuin vastaa kolmanteen kysymykseen kieltävästi ja on (pelkästään) työmarkkinaosapuolten tehtävä noudattaa sellaisia työehtosopimuksia tehtäessä, joissa poiketaan yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta, direktiivin 2008/104 5 artiklan 3 kohdassa tarkoitettua vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua, on selvitettävä, missä määrin kansalliset tuomioistuimet voivat tutkia, noudatetaanko työehtosopimuksissa riittävästi vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua. Työehtosopimusten oikeellisuutta koskevien takeiden perusteella kansallisessa oikeudessa annetaan työmarkkinaosapuolille sääntelyn sisällön osalta laaja päätäntä- ja harkintavalta, jota tuomioistuimet voivat tutkia ainoastaan rajoitetusti. Työmarkkinaosapuolet eivät etenkään ole velvollisia valitsemaan kulloinkin tarkoituksenmukaisinta, järkevintä tai oikeudenmukaisinta ratkaisua.
- 20 Unionin oikeudessa direktiivin 2008/104 johdanto-osan 19 perustelukappaleeseen sisältyvä viittaus ”työmarkkinaosapuolten riippumattomuuteen” ja perusoikeuskirjan 28 artiklassa suojattu neuvottelu-oikeus voisivat tukea sitä, että kansallisilla työmarkkinaosapuolilla on huomattava harkintavalta, etenkin kun niiden oikeus määrittää vuokratyöntekijöiden työehdot edistää direktiivin 2008/104 johdanto-osan 16 perustelukappaleen mukaan monimuotoisten työmarkkinoiden ja työmarkkinasuhteiden joustavaa käsittelyä. Kun otetaan

huomioon direktiivin 2008/104 johdanto-osan 16 ja 19 perustelukappale ja perusoikeuskirjan 28 artikla, oikeuskirjallisuudessa kannatetaan enintään hyvin rajoitettua tuomioistuinten mahdollisuutta tutkia myös sellaisia työehtosopimusten määräyksiä, joissa poiketaan yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta. Direktiivistä 2008/104 ei ilmene riittävän selvästi, miten laaja tällainen harkintavalta on, koskeeko se myös vuokratyöntekijöiden yleisen suojelun noudattamista ja – jos koskee – missä määrin se jää tuomioistuINVALVONNAN ulkopuolelle, eikä tätä ole selvennetty myöskään oikeuskäytännössä.

TYÖASIAKIRJA