

**Kohtuasi C-311/21**

**Eelotsusetaotluse kokkuvõte vastavalt Euroopa Kohtu kodukorra artikli 98 lõikele 1**

**Saabumise kuupäev:**

18. mai 2021

**Eelotsusetaotluse esitanud kohus:**

Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus)

**Eelotsusetaotluse kuupäev:**

16. detsember 2020

**Hageja, apellant ja kassaator:**

CM

**Kostja, vastustaja apellatsioon- ja kassatsioonimenetluses:**

TimePartner Personalmanagement GmbH

---

**Põhikohtuasja ese**

Renditöö, kollektiivlepingud, võrdse kohtlemise põhimõte

**Eelotsusetaotluse ese ja õiguslik alus**

Liidu õiguse tõlgendus, ELTL artikkel 267

**Eelotsuse küsimused**

1. Kuidas defineerida mõistet „renditöötajate üldine kaitse“ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19. novembri 2008. aasta direktiivi 2008/104/EÜ renditöö kohta artikli 5 lõikes 3, eelkõige kas see hõlmab rohkemat kui see, mida näevad liikmesriigi õigus ja liidu õigus kaitsena imperatiivselt ette kõikidele töötajatele?
2. Millised tingimused ja kriteeriumid peavad olema täidetud, et võiks eeldada, et kollektiivlepingus sisalduvad sätted renditöötajate töö- ja töölevõtmistingimuste kohta, mis kalduvad kõrvale direktiivi 2008/104/EÜ

artikli 5 lõikes 1 kindlaks määratud võrdse kohtlemise põhimõttest, on kehtestatud renditöötajate üldist kaitset arvestades?

a) Kas üldise kaitsega arvestamise kontrollimine on – abstraktselt – seotud sellise kollektiivlepingu kohaldamisalasse kuuluvate renditöötajate kollektiivlepingust tulenevate töötingimustega või on vaja hindavalt võrrelda kollektiivlepingust tulenevaid töötingimusi ja selles ettevõttes olevaid töötingimusi, kuhu renditöötajad lähetatakse (kasutajaettevõtte)?

b) Kas võrdse kohtlemise põhimõttest seoses töötasuga erandi tegemise korral nõuab direktiivi 2008/104/EÜ artikli 5 lõikes 3 ette nähtud üldise kaitsega arvestamine seda, et rendileandja ja renditöötaja vahel on tähtjatu töösuhe?

3. Kas eeldused ja kriteeriumid renditöötajate üldise kaitsega arvestamiseks direktiivi 2008/104/EÜ artikli 5 lõike 3 tähenduses peavad tööturu osapooltele olema ette antud liikmesriigi seadusandja poolt, kui ta annab neile võimaluse sõlmida kollektiivlepinguid, mis sisaldavad võrdse kohtlemise põhimõttest kõrvale kalduvaid sätteid seoses renditöötajate töö- ja töölevõtmistingimustega, ning liikmesriigi kollektiivlepingute süsteem näeb ette nõuded, millest tulenevalt võib eeldada, et kollektiivlepingu poolte huvid on mõistlikus tasakaalus (nn kollektiivlepingute õigsuse tagatis)?

4. Kui vastus kolmandale küsimusele on jaatav:

a) Kas renditöötajate üldise kaitsega arvestamine direktiivi 2008/104/EÜ artikli 5 lõike 3 tähenduses on tagatud seaduse sätetega, mis nagu tööjõu vahendamise seaduse (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz) alates 1. aprillist 2017. aastast kehtiv redaktsioon näevad ette miinimumtasu renditöötajatele; maksimaalse lähetuskestuse sama kasutajaettevõtja juures; seoses töötasuga võrdse kohtlemise põhimõttest tehtava erandi ajalise piiramise; võrdse kohtlemise põhimõttest kõrvale kalduvate kollektiivlepingu sätete mittekehtimise renditöötajatele, kelle töösuhe kasutajaettevõtjaga või tööandjaga, kes moodustab kasutajaettevõttega ühe kontserni aktsiaseaduse (Aktiengesetz) § 18 tähenduses, lõppes viimase kuue kuu jooksul enne kasutajaettevõttesse lähetust; samuti kasutajaettevõtte kohustuse tagada renditöötajale põhimõtteliselt samadel tingimustel, mis kehtivad põhikohaga töötajatele, juurdepääs ühistele asutustele ja teenustele (nt eelkõige lastehoiuasutused, ühine toitlustamine ja transpordivahendid)?

b) Kui vastus on jaatav:

Kas see kehtib ka siis, kui vastavates seaduse sätetes, nagu on ette nähtud tööjõu vahendamise seaduse (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz) kuni 31. märtsini 2017 kehtinud redaktsioonis, ei ole ette nähtud ajalist piirangut seoses töötasuga võrdse kohtlemise põhimõttest tehtava erandi suhtes ning ei ole ajaliselt täpsustatud nõuet, mille kohaselt võib lähetamine olla ainult „ajutine“?

5. Kui vastus kolmandale küsimusele on eitav:

Kas liikmesriigi kohtud võivad juhul, kui kollektiivlepingud sisaldavad vastavalt direktiivi 2008/104/EÜ artikli 5 lõikele 3 seoses renditöötajate töö- ja töölevõtmistingimustega võrdse kohtlemise põhimõttest kõrvale kalduvaid sätteid, neid kollektiivlepinguid piiranguteta kontrollida selles osas, kas erandid on tehtud renditöötajate üldist kaitset arvestades, või nõuavad Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikkel 28 ja/või viide „tööturu osapoolte sõltumatusel“ direktiivi 2008/104/EÜ põhjenduses 19, et kollektiivlepingu pooltele antakse seoses renditöötajate üldise kaitsega arvestamisega otsustusruum, mis on kohtu poolt vaid piiratult kontrollitav, ning kui jah, siis kui suur on selle otsustusruumi ulatus?

### **Viidatud liidu õigusnormid**

Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19. novembri 2008. aasta direktiiv 2008/104/EÜ renditöö kohta (edaspidi „direktiiv 2008/104“), eriti artikkel 5

Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta“), eriti artikkel 28

### **Viidatud liikmesriigi õigusnormid**

Saksamaa Liitvabariigi põhiseadus (Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland), eriti artikkel 9

Töäjõu vahendamise seadus (Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung), eriti § 3a, § 8, § 9 ja § 10 kuni 31. märtsini 2017 kehtinud redaktsioonis ja § 8 alates 1. aprillist 2017 kehtivas redaktsioonis (edaspidi „AÜG“),

Kollektiivlepinguseadus (Tarifvertragsgesetz), eriti § 3, § 4 ja § 4a

Üldise miinimumtasu seadus (Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns), eriti § 1

### **Põhikohtuasja faktiliste asjaolude ja menetluse lühikokkuvõte**

- 1 Pooled vaidlevad täiendava hüvitise üle 2017. aasta jaanuari kuni aprillikuu eest, arvestades renditöötajate võrdõiguslikkust töötasuga seoses (*equal pay*). Nimetatud ajavahemikul oli kassaator tähtajalise töölepingu alusel renditöötaja vastustaja juures, kes tegeleb renditöötajate vahendamisega. Ta oli vahendatud renditöötajana jaekaubandusettevõttesse ning sai viimati brutotunnitasu 9,23 eurot. Kassaator on Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft'i (teenussektori töötajate ametiühing; edaspidi „ver.di“) liige, vastustaja kuulub Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen'isse (Saksamaa renditööettevõtjate huve esindav ühendus; edaspidi „iGZ e. V.“). iGZ e. V. sõlmis mitme Deutscher Gewerkschaftsbund'i (Saksamaa ametiühingute liit; edaspidi „DGB“)

ametiühinguga, kelle hulgas oli ver.di, üldised kollektiivlepingud, tasustamist reguleerivad raamlepingud ja tasustamise kollektiivlepingud, mis näevad ette erandi vanas redaktsioonis AÜG § 8 lõikes 1 ja AÜG § 10 lõike 4 esimeses lauses sätestatud võrdõiguslikkuse põhimõttest, eelkõige väiksema tasu kui see, mida saavad kasutajaettevõtjas võrreldavad põhikohaga töötajad. Arbeitsgericht (töökohus) jättis hagi rahuldamata. Landesarbeitsgericht (liidumaa kõrgeim töökohus) jättis kassaatori apellatsioonkaebuse rahuldamata. Kassatsioonkaebuses jätkab kassaator oma hagi esitatud nõudega, samas kui vastustaja palub jätta kassatsioonkaebuse rahuldamata.

### **Põhikohtuasja poolte peamised argumendid**

- 2 Kassaator nõudis oma hagiavalduses vastustajalt 1296,72 euro kui vahe tasumist tema tasu ja selle tasu vahel, mis maksti kasutajaettevõtja võrreldavatele põhikohaga töötajatele. Kassaator on seisukohal, et AÜGga antud kollektiivlepingute kohaldamise võimalus (*Tariföffnung*) ja tema töösuhte kohaldatavad kollektiivlepingud ei ole kooskõlas direktiivi 2008/104 artikliga 5. Kasutajaettevõtja võrreldavad põhikohaga töötajad saavad tasu jaekaubandustöötajate kollektiivlepingu kohaselt ning said vaidlusalusel ajavahemikul brutotunnitasu 13,64 eurot. Vastustaja palus jätta hagi rahuldamata ning väitis, et mõlemapoolselt kollektiivlepinguga seotusest tulenevalt võlgneb ta ainult renditöötajatele kollektiivlepinguga ette nähtud tasu.

### **Eelotsusetaotluse põhjenduse lühikokkuvõte**

- 3 AÜG kohustab rendileandjaid tasuma renditöötajatele üldiselt sama töötasu, mida maksab kasutajaettevõtja võrreldavatele põhikohaga töötajatele. Sellest võrdõiguslikkuse nõudest lubab AÜG teha kollektiivlepinguga erandi, kui see ei näe ette määrusega AÜG § 3a lõike 2 kohaselt kindlaksmääratud miinimumtunnitasust väiksemat tasu (vanas redaktsioonis AÜG § 8 lõike 2 esimene lause, § 9 punkti 2 teine lausepool). Järelikult peab rendileandja tagama renditöötajatele ainult kollektiivlepinguga ette nähtud töötasu (vanas redaktsioonis AÜG § 8 lõike 2 teine lause, § 10 lõike 4 teine lause). Ainult siis, kui tasu on väiksem kui määrusega AÜG § 3a lõike 2 kohaselt kindlaksmääratud miinimumtunnitasu, peab rendileandja tagama renditöötajale iga töötunni eest kasutajaettevõtja ettevõttes kasutajaettevõtja võrreldavale põhikohaga töötajale tasutava tunnitasu (vanas redaktsioonis AÜG § 8 lõike 2 neljas lause, § 10 lõike 4 kolmas lause).
- 4 Sellest lähtuvalt ei saa kassaator nõuda lähetuse aja eest kasutajaettevõttes täiendavat hüvitist *equal pay* aspektist lähtuvalt. Tema hagi ei oleks põhjendatud ning tema kassatsioonkaebus tuleks rahuldamata jätta. Saksa kollektiivse läbirääkimisõiguse kohaselt on kassaator ja vastustaja nende liikmesuse tõttu kollektiivlepinguid sõlmivates liitudes otseselt ja imperatiivselt seotud nende liitude poolt renditööjõuvaldkonnas sõlmitud kollektiivlepingutega (kollektiivlepingute seaduse (*Tarifvertragsgesetz*, edaspidi „TVG“) § 3 lõige 1,

- § 4 lõige 1). Kõnealused võrdõiguslikkuse põhimõttest erandeid tegevad kollektiivlepingud on – vähemalt kui töötaja poolelt on need sõlminud ver.di – kehtivad.
- 5 Renditööjõuvaldkonnas töösuhtele kohaldatavate kollektiivlepingute pooltel, iGZ e. V.-l ja DGBsse kuuluvatel ametiühingutel, nende hulgas ver.di, on õigus pidada läbirääkimisi kollektiivlepingute sõlmimiseks. iGZ e. V. ja ver.di on pädevad sõlmima kollektiivlepinguid renditööjõuvaldkonnas. Vaidluse korral piisab sellest, et poolte renditöösuhet reguleerivad asjakohased kollektiivlepingud iGZ e. V. ja ver.di vahel kehtivad, sest ver.di on pädev sõlmima kollektiivlepinguid kaubandustöötajate renditöö kohta.
  - 6 Sellest võrdõiguslikkuse nõudest erandeid tegevad kollektiivlepingud ei sisaldanud väiksemat tasu kui määrusega AÜG § 3a lõike 2 kohaselt kindlaksmääratud miinimumtunnitasu (vt vanas redaktsioonis AÜG § 8 lõike 1 esimene lause, § 9 punkti 2 teine lausepool). Vaidlusalusel ajavahemikul neid ei eksisteerinud. 31. detsembril 2016 kehtetuks muutunud Zweite Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung (teine määrus töötasu alammäära kohta renditöö korral) nägi viimati ette minimaalse brutotunnitasu 9,00 eurot. 1. juunil 2017 kehtima hakanud Dritte Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung (kolmas määrus töötasu alammäära kohta renditöö korral) määras alates sellest ajast minimaalseks brutotunnitasuks 9,23 eurot. Renditöösuhtele vaidlusalusel ajavahemikul kohaldatav renditöö tasustamise kollektiivleping 30. novembri 2016. aasta redaktsioonis ei näinud ette nimetatud piiridest madalamat tasu.
  - 7 Kui liikmesriigi sätted, mille kohaselt on lubatud teha kollektiivlepinguga erand võrdõiguslikkuse põhimõttest, ei ole liidu õigusega kooskõlas, nagu väidab kassaator, võiks kassaatoril olla õigus saada tema renditöö aja eest kasutajaettevõttes *equal pay* aspektist vaadatuna täiendavat hüvitist – kui võimalik nõue 2017. aasta jaanuari ja veebruari eest ei ole töölepingus sisalduva õigust lõpetava tähtaja tingimuse kohaselt aegunud – , mistõttu tema hagi oleks vähemalt osaliselt põhjendatud ja tema kassatsioonkaebus tuleks vähemalt selles osas rahuldada.
  - 8 Kui kehtivat erandit võrdõiguslikkuse põhimõttest ei esine, oleks vastustaja kohustatud maksma kassaatorile renditöö aja eest kasutajaettevõtjas sellist töötasu, mida sai vaidlusalusel ajavahemikul kasutajaettevõtjas võrreldav põhikohaga töötaja. Liikmesriigi arusaama kohaselt on renditöötaja nõue samasugusele töötasule lepingujärgset tasukokkulepet korrigeeriv seaduslik tasunõue, mis tekib iga renditööga ning kehtib igakordselt renditööks lähetuse kestel.
  - 9 Sama töötasunõude suuruse kohta märkis kassaator, et võrreldavad põhikohaga töötajad said sama tegevuse eest vaidlusalusel ajavahemikul brutotunnitasu 13,64 eurot. Kui vastustaja ei tohiks teha erandit võrdõiguslikkuse põhimõttest, oleks ta vanas redaktsioonis AÜG § 8 lõike 1 esimese lause, § 10 lõike 4 esimese

ja neljanda lause kohaselt kohustatud tasuma kassaatorile tagantjärele vastava vahe viimase poolt kasutajaettevõtjas tehtud töötundide eest.

- 10 Kui vastustaja ei tohi teha erandit võrdõiguslikkuse põhimõttest, tuleks uues apellatsioonimenetluses koguda tõendeid. See puudutab aga ainult täiendava hüvitise suurust. Esitatud nõude põhjendatuse jaoks on määravad küsimused, millele saab vastata ainult Euroopa Kohus ja mis puudutavad eelkõige direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 3 tõlgendamist. Need on seega otsuse tegemiseks olulised.

## **Eelotsuse küsimuste selgitused**

### **Küsimus 1**

- 11 Direktiivi 2008/104 artikli 5 lõige 3, mida liikmesriigi seadusandja kasutas võrdõiguslikkuse põhimõttest kollektiivlepingute abil erandi tegemise riigisisel reguleerimisel, lubab tööturu osapooltel teha erandeid direktiivi artikli 5 lõikes 1 nimetatud peamistest töö- ja töölevõtmistingimustest „renditöötajate üldist kaitset arvestades“. Peamised töö- ja töölevõtmistingimused on defineeritud direktiivi 2008/104 artikli 3 lõike 1 punktis f. Millistel tingimustel võib renditöötajate üldist kaitset lugeda töö- ja töölevõtmistingimustega seondult piisavaks, seda direktiivist ei nähtu. Eriti tõusetub küsimus, kas „renditöötajate üldine kaitse“ on võrdsustatav kaitsega, mille liikmesriigi õigus ja liidu õigus näevad üldiselt ette kõikidele töötajatele, olenemata sellest, kas nad on põhikohaga töötajad või renditöötajad (nt kaitse töölepingu ülesütleamise eest, emaduse kaitse, miinimumpalk, töötasu maksmise jätkamine teatud juhtudel, tööajakaitse, erinõuded tähtaegadele, raske puudega isikute kaitse jne) või hõlmab direktiiv „renditöötajate üldise kaitsega“ enamat, näiteks spetsiifilist erikaitset renditöötajatele.

### **Küsimus 2**

- 12 Kui tööturu osapooled sõlmivad kollektiivlepinguid, mis sisaldavad sätteid, mis kujutavad endast seoses renditöötajate peamiste töö- ja töölevõtmistingimustega erandit võrdse kohtlemise põhimõttest direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 1 tähenduses, siis tuleb selgitada, millised tingimused ja kriteeriumid peavad olema täidetud, et võiks eeldada, et erandi tegemine võrdse kohtlemise põhimõttest on tehtud renditöötajate üldist kaitset arvestades.
- 13 Seejuures tekib ühelt poolt küsimus kriteeriumi kohta: kas aluseks tuleb võtta ainult kollektiivlepinguga reguleeritud renditöötajate töötingimused ja kontrollida, kas need võtavad arvesse renditöötajate üldist kaitset, ükskõik, mil viisil see väljendub? Või kas tuleb otsustamisel selle üle, kas kollektiivlepingu abil võrdse kohtlemise põhimõttest erandi tegemine leidis aset renditöötajate üldist kaitset arvestades, kaasata analüüsi (peamised) töötingimused, mis kehtivad

kasutajaettevõttes põhikohaga töötajatele, s.t kasutajaettevõtte poolt otse samale töökohale võetud töötajatele?

- 14 Direktiivi 2008/104 põhjenduses 15 märgitakse, et määramata tähtajaga töölepingud on üldine töösuhete vorm ja nad annavad „erikaitse“. Seetõttu tekib küsimus, kas renditöötajate üldise kaitsega arvestamine direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 3 tähenduses nõuab sarnaselt direktiivi artikli 5 lõikega 2, et erandi tegemine võrdse kohtlemise põhimõttest seoses töötasuga on võimalik vaid siis, kui rendileandja ja renditöötaja vahel on sõlmitud tähtajatu tööleping, või on erandi tegemine võimalik ka tähtajaliste töösuhete puhul. Viimase seisukoha poolt võiks rääkida asjaolu, et direktiivi 2008/104 artikli 5 lõikes 3 ei ole erinevalt selle lõikest 2 ette nähtud tähtajatute töösuhete piirangut ning on täiendava tingimusena ette nähtud üldise kaitsega arvestamine.

### Küsimus 3

- 15 Saksa seadusandja on AÜG puhul kasutanud direktiivi 2008/104 artikli 5 lõikes 3 antud võimalust teha erand võrdse kohtlemise põhimõttest. Ka direktiivi põhjendust 19 – mille kohaselt ei tohiks piirata tööturu osapoolte sõltumatust – arvesse võttes ei selgu direktiivist enesest, kas liikmesriigi seadusandja peab juhaks, kui tööturu osapooled teevad erandi võrdse kohtlemise põhimõttest, nägema ette eeldused ja kriteeriumid renditöötajate üldise kaitsega arvestamiseks või on tööturu osapoolte ülesanne hoolitseda renditööjõuvaldkonnas kollektiivlepingute sõlmimisel renditöötajate üldise kaitsega arvestamise eest.
- 16 Viimane võtaks arvesse direktiivi 2008/104 põhjendust 19, mille kohaselt direktiiv ei tohiks piirata tööturu osapoolte sõltumatust ega mõjutada nendevahelisi suhteid, sealhulgas nende õigust pidada läbirääkimisi kollektiivlepingute üle ja sõlmida selliseid lepinguid kooskõlas liikmesriigi õigusaktide ja tavadega, järgides samal ajal kehtivat ühenduse õigust. Seda õigust kaitseb lisaks ka harta artikkel 28. Selline arusaam vastaks Saksa põhiseadusele ja kollektiivsele läbirääkimisõigusele. Selle kohaselt on kollektiivlepingu pooltel kui sõltumatutel põhiõiguste kandjatel õigusnormide loomisel täiendav kaalutusruum põhiseaduse artikli 9 lõikega 3 kaitstud kollektiivlepingute autonoomia alusel. Lisaks on neil hinnangu andmisel eelisõigus, kui otsustada tuleb tegelike asjaolude, puudutatud huvide ja regulatsiooni tagajärgede üle. Neil on ka kaalutusruum normide sisulisel kujundamisel. Kollektiivlepingute puhul kehtib Saksa tööõiguses üldiselt õigsuse tagatis.
- 17 Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) esitab kõrgeid nõudmisi töötajate ühenduse õigusele pidada läbirääkimisi kollektiivlepingute sõlmimiseks ning on takistanud võrdõiguslikkuse põhimõttest kollektiivlepinguga erandi tegemise võimalikku kuritarvitamist tööandjatele lähedaste töötajate ühendustega. Faktiliselt tulevad seega käesoleval ajal kollektiivlepingu pooltena renditöövaldkonnas kõne alla peamiselt ainult Deutscher Gewerkschaftsbundi (Saksa ametiühingute liit) koondunud ametiühingud. Nende võimet end maksuma

panna ei vähenda ka renditöötajate vähene organiseerituse tase, pigem on rendileandjad võrdõiguslikkuse põhimõttest erandi tegemise puhul just neist sõltuvad.

#### **Küsimus 4**

- 18 Kui Euroopa Kohus vastab kolmandale küsimusele jaatavalt, tekib küsimus, kas Saksa seadusandja on AÜG alates 1. aprillist 2017 kehtivas redaktsioonis kehtestatud sätetes võrdse kohtlemise põhimõttest kollektiivlepingutega erandi tegemise piiramiseks piisavalt hoolt kandnud renditöötajate üldise kaitsega arvestamise eest. AÜG kehtivas redaktsioonis näevad § 1 lõige 1b (maksimaalselt 18 kuu pikkune lähetamine sama kasutajaettevõtja juurde), § 8 lõike 2 esimene lause (töötasu alammäär miinimumtunnitasa sätestava määruse alusel), § 8 lõige 3 (selliste renditöötajate halvemasse olukorda asetamise keeld, kelle töösuhe kasutajaettevõtjaga või tööandjaga, kes moodustab kasutajaettevõttega ühe kontserni, lõppes viimase kuue kuu jooksul enne kasutajaettevõttesse lähetust, nn pöördukseklause), § 8 lõige 4 (seoses töötasuga võrdõiguslikkuse nõudest tehtava erandi ajaline piiramine) ja § 13b (renditöötaja juurdepääs kasutajaettevõtja ühistele asutustele ja teenustele) ette küsimuses 4 a kirjeldatud seadusest tulenevad piirangud renditöötajate ja põhikohaga töötajate ebavõrdsele kohtlemisele. Nagu õiguskirjanduses korduvalt märgitakse, on renditöötajate üldine kaitse sellisel viisil piisavalt tagatud, seda enam, et neil on miinimumtasuseaduse (Mindestlohngesetz) § 1 lõike 1 ja lõike 3 kohaselt õigus seadusega sätestatud miinimumtasule, kui see on suurem kui AÜG kohaselt kindlaks määratud miinimumtunnitasa. Küsimus 4b võtab arvesse AÜG kuni 31. märtsini 2017 kehtinud sõnastust, mis ei näinud ette ajalist piirangut seoses töötasuga võrdse kohtlemise põhimõttest erandi tegemisele ega „ajutise“ lähetuse nõude ajalist täpsustamist.

#### **Küsimus 5**

- 19 Kui Euroopa Kohus vastab kolmandale küsimusele eitavalt ning võrdse kohtlemise põhimõttest erandit tegevate kollektiivlepingute sõlmimisel renditöötajate üldise kaitsega arvestamine direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 3 tähenduses on (ainuüksi) tööturu osapoolte kohustus, siis tuleb selgitada, millises ulatuses tohivad liikmesriikide kohtud kontrollida, kas kollektiivlepingud arvestavad renditöötajate üldise kaitsega piisavalt. Kollektiivlepingute õigsuse tagatise tõttu annab liikmesriigi õigus kollektiivlepingu pooltele laiaulatusliku otsustus- ja kaalutlusruumi sellise regulatsiooni sisuliseks kujundamiseks, mida kohus saab kontrollida vaid teatud piirides. Eelkõige ei ole kollektiivlepingu pooltel kohustust valida igakordselt kõige asjakohasemat, mõistlikumat või õiglasemat lahendust.
- 20 Liidu õiguses võiksid viide „tööturu osapoolte sõltumatusele“ direktiivi 2008/104 põhjenduses 19 ja harta artiklis 28 kaitstud kollektiivne autonoomia rääkida liikmesriikide tööturu osapoolte olulise otsustusruumi poolt, eriti kui nende õigus



määrata kindlaks renditöötajate töö- ja töölevõtmistingimused on direktiivi 2008/104 põhjenduse 16 kohaselt selleks, et tulla toime tööturgude ja töösuhete mitmekesisusega. Silmas pidades direktiivi 2008/104 põhjendusi 16 ja 19 ning harta artiklit 28, pooldatakse õiguskirjanduses parimal juhul väga piiratud võimalust kohtutele kontrollida ka selliseid kollektiivlepingute sätteid, mis kujutavad endast erandit võrdse kohtlemise põhimõttest. Kui kaugemale selline otsustusruum ulatuks, kas see eksisteerib ka renditöötajate üldise kaitsega arvestamise suhtes ning kui jah, siis millises ulatuses on see konkreetsel juhul vabastatud kohtuliku kontrolli alt, ei nähtu direktiivist 2008/104 piisava selgusega ning seda ei ole selgitatud.

TÖÖDOKUMENT