Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (teine koda)

14. oktoober 2020*

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Direktiiv 2008/104/EÜ – Renditöö – Artikli 5 lõige 5 – Võrdne kohtlemine – Renditöö kuritarvitamise vältimiseks vajalikud meetmed – Liikmesriikide kohustus vältida üksteisele järgnevaid lähetusi – Riigisisestes õigusnormides piirangute sätestamata jätmine – Kooskõlalise tõlgendamise nõue

Kohtuasjas C-681/18,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Tribunale ordinario di Brescia (Brescia esimese astme kohus, Itaalia) 16. oktoobri 2018. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 31. oktoobril 2018, menetluses

JH

versus

KG,

EUROOPA KOHUS (teine koda),

koosseisus: koja president A. Arabadjiev, Euroopa Kohtu president K. Lenaerts teise koja kohtuniku ülesannetes, kohtunikud A. Kumin (ettekandja), T. von Danwitz ja P. G. Xuereb,

kohtujurist: E. Sharpston,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

– JH, esindaja: *avvocato* A. Carbonelli,

– Itaalia valitsus, esindaja: G. Palmieri, keda abistas *avvocato dello Stato* G. Rocchitta,

– Euroopa Komisjon, esindajad: M. van Beek ja C. Zadra, hiljem M. van Hoof,

olles 23. aprilli 2020. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

* Kohtumenetluse keel: itaalia.

otsuse

1 Eelotsusetaotlus käsitleb Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19. novembri 2008. aasta direktiivi 2008/104/EÜ renditöö kohta (ELT 2008, L 327, lk 9) artikli 5 lõike 5 tõlgendamist.

2 Taotlus on esitatud JH ja KG vahelises kohtuvaidluses, mis puudutab KG juurde lähetatud renditöötaja JH taotlust lugeda ta KG tähtajatuks töötajaks eelkõige seetõttu, et renditöölepingute pikendamiseks riigisisestes õigusnormides ette nähtud maksimaalne arv on ületatud.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

3 Direktiivi 2008/104 põhjendustes 10–12 ja 15 on märgitud:

„(10) Euroopa Liidus esineb märkimisväärseid erinevusi renditöö kasutamisel ning renditöötajate õigusliku olukorra, staatuse ja töötingimuste osas.

(11) Renditöö ei rahulda mitte üksnes ettevõtjate paindlikkusega seotud vajadusi, vaid rahuldab ka töötajate vajadust ühitada oma töö- ja eraelu. Seega aitab see kaasa töökohtade loomisele ning tööturul osalemisele ja tööturule integreerimisele.

(12) Käesolevas direktiivis on renditöötajatele kehtestatud kaitsev raamistik, mis on mittediskrimineeriv, läbipaistev ja proportsionaalne ning millega austatakse samas tööturgude mitmekesisust ja töösuhteid.

[…]

(15) Määramata tähtajaga töölepingud on üldine töösuhte vorm. Seoses töötajatega, kellel on alaline leping rendiagentuuriga, ning arvestades sellise lepinguga pakutavat erikaitset, tuleks niisiis võtta vastu sätted, millega lubatakse teha erandeid võrreldes kasutajaettevõtjas kohaldatavate eeskirjadega.“

4 Direktiivi artikkel 1, mis käsitleb direktiivi reguleerimisala, sätestab lõikes 1:

„Käesolevat direktiivi kohaldatakse töötajate suhtes, kellel on tööleping või töösuhe rendiagentuuriga ja kes on lähetatud ajutiselt töötama kasutajaettevõtjas viimase järelevalve all ja juhtimisel.“

5 Direktiivi artikkel 2 „Eesmärk“ näeb ette:

„Käesoleva direktiivi eesmärk on tagada renditöötajate kaitse ja parandada renditöö kvaliteeti, tagades, et renditöötajate suhtes järgitaks artiklis 5 sätestatud võrdse kohtlemise põhimõtet, ning tunnistades rendiagentuure tööandjatena, võttes arvesse vajadust kehtestada sobiv raamistik renditöö kasutamiseks, et aidata tõhusalt kaasa töökohtade loomisele ja paindlike töövormide arendamisele.“

6 Direktiivi artikli 3 „Mõisted“ lõige 1 sätestab:

„Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

[…]

b) „rendiagentuur“ – füüsiline või juriidiline isik, kes kooskõlas siseriikliku õigusega sõlmib töölepinguid või töösuhteid renditöötajatega, et lähetada neid kasutajaettevõtjatesse, kus nad töötavad ajutiselt kasutajaettevõtja järelevalve all ja juhtimisel;

c) „renditöötaja“ – töötaja, kellel on rendiagentuuriga tööleping või töösuhe, mille eesmärgiks on lähetada ta ajutiselt töötama kasutajaettevõtjas viimase järelevalve all ja juhtimisel;

d) „kasutajaettevõtja“ – füüsiline või juriidiline isik, kelle heaks ja kelle järelevalve all ning juhtimisel renditöötaja ajutiselt töötab;

e) „lähetus“ – ajavahemik, mille jooksul renditöötaja on määratud töötama ajutiselt kasutajaettevõtjas viimase järelevalve all ja juhtimisel;

f) „peamised töö- ja töölevõtmistingimused“ – kehtivate õigus- või haldusnormide, kollektiivlepingute ja/või muude siduvate üldsätete kohaselt kasutajaettevõtjas kehtestatud töö- ja töölevõtmistingimused, mis käsitlevad järgmiseid aspekte:
   i) tööaeg, ületunnitöö, vaheajad, puhkeaeg, öötöö, pühad ja riigipühad;
   ii) töötasu.“

7 Direktiivi artikli 4 „Piirangute ja keeldude läbivaatamine“ lõige 1 näeb ette:

„Renditöö kasutamise keelud ja piirangud on õigustatud üksnes üldise huvi alusel, mis on eelkõige seotud renditöötajate kaitsega, töötervishoiu ja -ohutuse alaste nõuetega või vajadusega tagada tööturu nõuetekohane toimimine ja kuritarvitamiste ärahoidmine.“

8 Direktiivi artikkel 5 „Võrdse kohtlemise põhimõte“ asub direktiivi II peatükis, mis käsitleb töötingimusi. See artikkel on sõnastatud järgmiselt:

„1. Renditöötajate peamised töö- ja töölevõtmistingimused on kasutajaettevõtjas toimuva lähetuse jooksul vähemalt sellised, mida oleks kohaldatud siis, kui nimetatud ettevõte oleks need töötajad otse samale töökohale tööle võtnud.

Esimese lõigu kohaldamisel tuleb järgida kasutajaettevõtjas kehtivaid eeskirju:

a) rasedate naiste ja imetavate emade kaitse ning laste ja noorukite kaitse kohta ning

b) meeste ja naiste võrdse kohtlemise kohta ja igasuguse soo, rassi või etnilise päritolu, usu, uskumuse, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel diskrimineerimise vastu võitlemise eesmärgil võetavate meetmete kohta,

mis on kehtestatud õigus- ja haldusnormide, kollektiivlepingute ja/või mis tahes muude üldsätetega.

2. Töötasu osas võivad liikmesriigid pärast tööturu osapooltega konsulteerimist näha ette erandi lõikes 1 kehtestatud põhimõttest, kui renditöötajad, kellel on alaline tööleping rendiagentuuriga, saavad jätkuvalt töötasu lähetustevahelisel ajal.

3. Liikmesriigid võivad pärast tööturu osapooltega konsulteerimist anda neile sobival tasemel ja liikmesriikide kehtestatud tingimustel võimaluse säilitada või sõlmida kollektiivlepinguid, millega võidakse renditöötajate üldist kaitset arvestades kehtestada korraldusi renditöötajate töö- ja töölevõtmistingimuste kohta, mis võivad erineda lõikes 1 osutatutest.

4. Kui renditöötajatele on tagatud piisaval tasemel kaitse, võivad liikmesriigid, kelle õigusaktides ei ole sätestatud korda kollektiivlepingute üldiselt kohaldatavaks tunnistamiseks või mille õigusaktides või praktikas puudub toimiv süsteem nende sätete laiendamiseks teatava sektori või geograafilise

piirkonna kõikide samalaadsete ettevõtjate suhtes, kehtestada pärast riigi tasandi tööturu osapooltega konsulteerimist ning nende poolt sõlmitud kokkuleppe alusel korraldusi renditöötajate peamiste töö- ja töölevõtmistingimuste kohta, millega kaldutakse kõrvale lõikes 1 kehtestatud põhimõtetest. Sellised korraldused võivad sisaldada võrdse kohtlemise ooteaega.

Käesolevas lõikes osutatud korraldused on kooskõlas [liidu] õigusaktidega ning piisavalt täpsed ja kättesaadavad, et asjaomased sektorid ja ettevõtjad saaksid oma kohustused kindlaks teha ja neid täita. Eelkõige täpsustavad liikmesriigid artikli 3 lõiget 2 kohaldades, kas kutsealased sotsiaalkindlustussüsteemid, sealhulgas pensioniskeemid ja haigusraha maksmise või finantsosalusega skeemid, on hõlmatud lõikes 1 osutatud peamiste töö- ja töölevõtmistingimustega. Kõnealused korraldused ei piira riiklikul, piirkondlikul, kohalikul või sektori tasandil sõlmitud töötajatele vähemalt sama soodsaid kokkuleppeid.

5. Liikmesriigid võtavad asjakohaseid meetmeid vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavadele, et vältida käesoleva artikli vääriti kohaldamist ning eelkõige vältida üksteisele järgnevaid lähetusi, mille eesmärk on kõrvale hoida käesoleva direktiivi sätete täitmisest. Liikmesriigid teavitavad sellistest meetmetest komisjoni.“

9 Direktiivi artikli 6 „Juurdepääs töökohtadele, ühisrajatised ja kutseõpe“ lõiked 1 ja 2 näevad ette:

„1. Renditöötajaid teavitatakse kõigist vabadest töökohtadest kasutajaettevõtjas, et anda neile samad võimalused kui selle ettevõtte muudele töötajatele leida alaline töökoht. Seda teavet võidakse anda ettevõttes, kelle heaks ja kelle järelevalve all renditöötajad töötavad, sobivas kohas üldise kuulutuse väljapanemisega.

2. Liikmesriigid võtavad kõik vajalikud meetmed tagamaks, et sätted, mis keelavad või takistavad töölepingu sõlmimist või töösuhte loomist kasutajaettevõtja ja renditöötaja vahel pärast tema lähetuse lõppemist, tunnistatakse kehtetuks või need võidakse kehtetuks tunnistada.“

10 Direktiivi artiklis 9 „Miinimumnõuded“ on märgitud:

„1. Käesolev direktiiv ei piira liikmesriikide õigust kohaldada või kehtestada õigus- või haldusnorme, mis on töötajate jaoks soodsamad, või soodustada või lubada töötajate jaoks soodsamate kollektiivlepingute sõlmimist tööturu osapoolte vahel.

2. Käesoleva direktiivi rakendamine ei õigusta mingil juhul töötajate üldise kaitse taseme alandamist käesoleva direktiiviga reguleeritavas valdkonnas. See ei piira liikmesriikide ja/või tööturu osapoolte õigust kehtestada olukorra muutudes teistsuguseid õiguslikke, regulatiivseid või lepingulisi meetmeid kui need, mis kehtivad käesoleva direktiivi vastuvõtmise ajal, tingimusel et alati järgitakse käesolevas direktiivis sätestatud miinimumnõudeid.“

Itaalia õigus

Seadusandlik dekreet nr 276/2003

11 10. septembri 2003. aasta seadusandliku dekreedi nr 276 „14. veebruari 2003. aasta seadusega nr 30 tööhõive- ja tööturu valdkonnas antud volituste rakendamine“ (decreto legislativo n. 276 - Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30) (*GURI* nr 235, regulaarne lisa nr 159, 9.10.2003) – muudetud 20. märtsi 2014. aasta dekreetseadusega nr 34 „Kiireloomulised sätted tööhõive edendamiseks ja ettevõtjatel lasuvate formaalsete kohustuste lihtsustamiseks“ (decreto-legge n. 34 - Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell’occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese) (*GURI* nr 66, 20.3.2014), mis kinnitati

seadusena muudetud redaktsioonis seadusega nr 78/2014 (*GURI* nr 114, 19.5.2014) (edaspidi „seadusandlik dekreet nr 276/2003“) – artikli 20 „Õiguspärasuse tingimused“ lõikes 3 on sisuliselt sätestatud, et renditöölepingu võib sõlmida tähtajaliselt või tähtajatult ning tähtajatu renditöö on lubatud vaid teatud liiki kutse- ja tegevusaladel, mis on selles sättes loetletud.

12 Seadusandliku dekreedi nr 276/2003 artikli 20 lõikes 4 on sätestatud:

„Vastavalt 6. septembri 2001. aasta seadusandliku dekreedi nr 368, millega rakendatakse direktiivi 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta (decreto legislativo n. 368 - Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES) (*GURI* nr 235, 9.10.2001)), artikli 10 sätetele määratakse üleriigilises kollektiivlepingus, mille on sõlminud teistega võrreldes kõige representatiivsemad ametiühingud, kindlaks tähtajalise renditöö kasutamise piirangud, mis võivad olla ka erinevad.“

13 Seadusandliku dekreedi nr 276/2003 artikli 21 „Renditöölepingu vorm“ lõikes 1 on ette nähtud:

„Renditööleping leping sõlmitakse kirjalikult ja see sisaldab järgmisi andmeid:

[…]

c) artikli 20 lõikes 3 sätestatud tehnilised, tootmisalased, organisatoorsed või töötaja asendamisega seotud põhjused;

[…]“.

14 Selle seadusandliku dekreedi artikkel 22 „Töösuhet reguleerivad normid“ on sõnastatud järgmiselt:

„1. Kui tegemist on tähtajatu renditööga, kohaldatakse renditööjõu vahendaja ja renditöötaja vahelisele töösuhtele tsiviilseadustikus ja eriseadustes ette nähtud üldnorme.

2. Kui tegemist on tähtajalise renditööga, kohaldatakse renditööjõu vahendaja ja renditöötaja vahelisele töösuhtele niivõrd kui see on asjakohane 6. septembri 2001. aasta seadusandliku dekreedi nr 368 sätteid, välja arvatud artikli 5 lõiget 3 ja sellele järgnevaid lõikeid. Töölepingu algset tähtaega võib pikendada töötaja kirjalikul nõusolekul renditööjõu vahendajale laienevas kollektiivlepingus ette nähtud asjaoludel ja tähtaegadega.

[…]“.

15 Kõnealuse seadusandliku dekreedi artikli 27 „Ebaseaduslik renditöö“ lõigetes 1 ja 3 on sätestatud:

„1. Juhul kui renditöö puhul ei peeta kinni artiklis 20 ning artikli 21 lõike 1 punktides a, b, c, d ja e sätestatud piirangutest ja tingimustest, siis võib töötaja esitada tsiviilkohtumenetluse seadustiku artikli 414 alusel hagi, mis võib olla esitatud ka üksnes kasutajaettevõtja vastu, nõudega tuvastada, et ta on alates renditööga alustamisest olnud kasutajaettevõtjaga töösuhtes.

[…]

3. Selleks et hinnata artikli 20 lõigetes 3 ja 4 nimetatud põhjusi, mis lubavad renditööd kasutada, piirdub kohtulik kontroll õiguse üldpõhimõtete kohaselt üksnes selle tuvastamisega, kas esinevad renditöö kasutamist õigustavad asjaolud, ning see ei või hõlmata sisulise hinnangu andmist kasutajaettevõtja tehnilistele, organisatoorsetele või tootmisalastele hinnangutele ja valikutele.“

16 Sama seadusandliku dekreedi artikli 28 „Renditöö kasutamine pettuse eesmärgil“ lõikes 1 on ette nähtud:

„Ilma et see piiraks artiklis 18 sätestatud sanktsioonide kohaldamist, karistatakse renditööjõu vahendajat ja kasutajaettevõtjat juhul, kui renditööd kasutatakse konkreetse eesmärgiga seaduse või töötajale kohaldatava kollektiivlepingu kohustuslike sätete kohaldamist vältida, rahatrahviga 20 eurot iga asjasse puutuva töötaja kohta iga päeva eest, mil renditööd kasutati.“

Seadusandlik dekreet nr 368/2001

17 6. septembri 2001. aasta seadusandliku dekreedi nr 368 põhikohtuasjas kohaldatava redaktsiooni (edaspidi „seadusandlik dekreet nr 368/2001“) artikkel 1 sätestab:

„01. Töösuhte tavaline vorm on tähtajatu tööleping.

1. Tööandja ja töötaja võivad mis tahes tööülesannete täitmiseks sõlmida määratud tähtajaga töölepingu, mida on võimalik pikendada, nii tähtajalise lepingu vormis kui ka [seadusandliku dekreedi nr 276/2003] artikli 20 lõikes 4 sätestatud tähtajalise renditöölepingu raames, tingimusel et lepingu kogukestus ei ületa 36 kuud. […]“

18 Seadusandliku dekreedi nr 368/2001 artikli 4 lõikes 1 on ette nähtud:

„Tähtajalist töölepingut võib töötaja nõusolekul pikendada üksnes juhul, kui lepingu algne kestus on alla kolme aasta. Sellisel juhul lubatakse lepingut pikendada maksimaalselt kokku kuni viis korda 36 kuu jooksul, sõltumata uuendamiste arvust, tingimusel et need on seotud sama kutsetegevusega, mille kohta on leping tähtajaliselt sõlmitud. Sel juhul ei või nimetatud tähtajalise töösuhte kogukestus ületada kolme aastat.“

19 Sama seadusandliku dekreedi artikli 5 „Tähtaja lõppemine ja sanktsioonid. Järjestikused lepingud“ lõigetes 3–4*bis* on sätestatud:

„3. Kui töötaja võetakse artiklit 1 kohaldades kuni kuuekuulise (k.a) tähtajaga töölepingu tähtaja möödumisel 10 päeva jooksul või üle kuuekuulise tähtajaga töölepingu tähtaja möödumisel 20 päeva jooksul uuesti tähtajaliselt tööle, loetakse teine tööleping tähtajatuks töölepinguks. […]

4. Kahe järjestikuse tähtajalise töölevõtmise puhul, st kui töösuhe ei ole vahepeal katkenud, peetakse töölepingut tähtajatuks töölepinguks alates esimese töölepingu sõlmimisest.

„4*bis* Ilma et see mõjutaks eelmistes lõigetes ette nähtud järjestikuste töölepingute regulatsiooni ja ilma et see piiraks kollektiivlepingu erinevaid sätteid, loetakse töösuhe juhul, kui võrdväärsete ülesannete täitmiseks sõlmitud järjestikuste tähtajaliste töölepingute alusel on sama tööandja ja sama töötaja vaheline töösuhe kestnud kokku üle 36 kuu, mille hulka arvestatakse ka pikendamised ja uuendamised, olenemata kahe lepingu vahele jäävatest katkestusperioodidest, tähtajatuks töösuhteks […]“.

Kollektiivleping

20 Renditööagentuuride üleriigilise kollektiivlepingu (Contratto collettivo nazionale di lavoro per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro) põhikohtuasjas kohaldatava redaktsiooni (edaspidi „kollektiivleping“) artiklis 47 on sätestatud, et lepingu pikendamist reguleerib üksnes see kollektiivleping. Selle järgi võib tähtajalist lepingut seadusandliku dekreedi nr 276/03 artikli 22 lõike 2 kohaselt pikendada kuni kuus korda. Ükski leping koos pikendamistega ei tohi kesta kauem kui 36 kuud.

Tsiviilseadustik

21 Tsiviilseadustiku artiklites 1344 ja 1421 on sätestatud, et lepingud, mis on sõlmitud kohustuslike normide kohaldamisest kõrvalehoidmiseks, on tühised.

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimus

22 JH, kes on rendiagentuuri töötaja, oli ajavahemikus 3. märtsist 2014 kuni 30. novembrini 2016 lähetatud renditöötajana kasutajaettevõtjassse KG mitme järjestikuse renditöölepingu (kokku kaheksa) ja erinevate pikendamiste (kokku 17) alusel.

23 JH pöördus 2017. aasta veebruaris hagiga eelotsusetaotluse esitanud Tribunale ordinario di Bresciasse (Brescia esimese astme kohus, Itaalia), et viimane otsustaks, et tema ja KG vahel on tähtajatu töösuhe, kuna järjestikuste ja katkematute lähetuste kasutamine ajavahemikul 2014. aasta märtsist kuni 2016. aasta novembrini oli õigusvastane. Lisaks palub ta kohtul tuvastada ja tunnistada, et need renditöölepingud, mille alusel ta KG-le tööd tegi, on õigusvastased ja/või mittenõuetekohased ja/või tühised.

24 JH väidab sellega seoses, et põhikohtuasjas kohaldatavad riigisisesed õigusnormid, mis ei piira töötaja järjestikusi lähetusi samasse kasutajaettevõtjasse, on direktiiviga 2008/104 vastuolus. Eeskätt tuleneb selle direktiivi põhjendusest 15 esiteks, et üldjuhul peaksid töösuhted olema tähtajatu töölepingu vormis, ja teiseks paneb direktiivi artikli 5 lõike 5 esimene lause liikmesriikidele kohustuse võtta asjakohaseid meetmeid, et vältida üksteisele järgnevaid lähetusi, mille eesmärk on kõrvale hoida direktiivi sätete täitmisest.

25 Lisaks väidab JH, et järjestikused renditöölepingud, mille alusel ta KG-le tööd tegi, olid samuti õigusvastased ühelt poolt tsiviilseadustiku artikli 1344 alusel, kuna need lepingud on vastuolus nii riigisiseste kui ka liidu õigusnormidega, ja teiselt poolt tsiviilseadustiku artikli 1421 alusel, kuna need lepingud tuleb seadusandliku dekreedi nr 276/2003 artiklis 28 sätestatud renditöötajate pettuse eesmärgil kasutamise keelu rikkumise tõttu tühiseks lugeda.

26 Eelotsusetaotluse esitanud kohus väidab esmalt, et kui kohaldada tema menetluses olevas kohtuasjas seadusandlikku dekreeti nr 276/2003, siis tuleks JH esitatud hagi põhimõtteliselt rahuldamata jätta. Kuna seda seadusandlikku dekreeti dekreetseadusega nr 34/2014 muudeti, siis ei ole seadusandliku dekreedi nr 276/2003 artikli 20 lõikes 4 enam ette nähtud nagu varem, et tähtajaline renditöö on lubatud üksnes tehnilistel, tootmisalastel, organisatoorsetel või töötaja asendamisega seotud põhjustel, isegi kui need on seotud kasutajaettevõtja tavapärase majandustegevusega, või et sellised põhjused peavad olema esitatud kirjalikus lepingus.

27 Seega ei piira seadusandlik dekreet nr 276/2003 seda, mitu korda on lubatud renditöötajat järjestikku samasse kasutajaettevõtjasse lähetada, kuna selle artikli 22 kohaselt ei kuulu kohaldamisele seadusandliku dekreedi nr 368/2001 artikli 5 lõige 3 ja järgmised lõiked, milles piiratakse võimalust sõlmida mitu järjestikust tähtajalist lepingut ning määratakse igal juhul maksimaalseks tähtajaliselt töötamise ajaks 36 kuud.

28 Eelotsusetaotluse esitanud kohus täpsustab veel, et kollekiivlepingu sätted ei ole JH ja KG vahelisele töösuhtele kohaldatavad, kuna tegemist on normidega, mis on kohaldatavad üksnes töötajate ja rendiagentuuride vahelistele suhetele. Igal juhul pole kollektiivlepingus nõutud ka seda, et lepingus oleks märgitud renditöö kasutamise põhjused, ning see ei keela sõlmida ilma katkestuseta uue lepingu kohe pärast eelmise lepingu kuuenda pikendamise lõppemist.

29 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu hinnangul ei ole kõnealused riigisisesed õigusnormid kooskõlas direktiiviga 2008/104 ja eelkõige artikli 5 lõikega 5 koostoimes põhjendusega 15, kuna need ei võimalda teostada renditöö kasutamise põhjuste kohtulikku kontrolli ega sea piiranguid sama renditöötaja järjestikustele lähetustele samasse kasutajaettevõtjasse.

30 Neil asjaoludel otsustas Tribunale ordinario di Brescia (Brescia esimese astme kohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmise eelotsuse küsimuse:

„Kas direktiivi 2008/104 artikli 5 lõiget 5 tuleb tõlgendada nii, et see ei luba kohaldada [seadusandlikku dekreeti nr 276/2003], mis:

a) ei piira sama töötaja järjestikusi lähetusi samasse kasutajaettevõtjasse;

b) ei sea tähtajalise renditöö õiguspärasuse tingimuseks, et oleks ära märgitud renditöö kasutamise tehnilised, tootmisalased, organisatoorsed või töötaja asendamisega seotud põhjused,

c) ei sea sellise töölepingu vormi kasutamise õiguspärasuse tingimuseks seda, et kasutajaettevõtja tootmisvajadus oleks ajutine?“

Eelotsuse küsimuse analüüs

Vastuvõetavus

31 Itaalia valitsus väidab, et eelotsusetaotlus on vastuvõetamatu ja märgib sellega seoses esiteks, et eelotsusetaotluse esitanud kohus ei ole andnud mingi teavet JH ja rendiagentuuri vahelise töölepingu laadi kohta, st kas tegemist on tähtajalise või tähtajatu lepinguga, samas kui õigusnormid, millele eelotsusetaotluse esitanud kohus viitab, on kohaldatavad üksnes tähtajalistele töösuhetele.

32 Teiseks on põhikohtuasi eraõiguslike isikute vaheline vaidlus ja direktiivil 2008/104 ei ole horisontaalset vahetut õigusmõju. Seega ei mõjutaks vastus esitatud küsimusele kuidagi vaidluse lõpptulemust. JH jaoks oleks ainus võimalik positiivne tulemus saada Itaalia Vabariigilt hüvitist juhul, kui leitakse, et see liikmesriik on direktiivi 2008/104 üle võtnud mittetäielikult või vääralt.

33 Sellega seoses tuleb märkida, et üksnes asja menetleva ja selle lahendamise eest vastutava liikmesriigi kohtu ülesanne on kohtuasja eripära arvesse võttes hinnata nii eelotsuse vajalikkust asjas otsuse langetamiseks kui ka Euroopa Kohtule esitatavate küsimuste asjakohasust. Seega, kui küsimused on esitatud liidu õigusnormi tõlgendamise kohta, on Euroopa Kohus üldjuhul kohustatud vastama (8. mai 2019. aasta kohtuotsus Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, punkt 33 ja seal viidatud kohtupraktika).

34 Siit järeldub, et eeldatakse, et liidu õigust puudutavad küsimused on asjakohased. Euroopa Kohus võib keelduda liikmesriigi kohtu esitatud eelotsuse küsimusele vastamast üksnes juhul, kui on ilmne, et taotletaval liidu õigusnormi tõlgendusel puudub igasugune seos põhikohtuasja faktiliste asjaolude või esemega, kui probleem on hüpoteetiline või kui Euroopa Kohtule ei ole teada vajalikke faktilisi või õiguslikke asjaolusid, et anda talle esitatud küsimustele tarvilik vastus (8. mai 2019. aasta kohtuotsus Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, punkt 34 ja seal viidatud kohtupraktika).

35 Praegusel juhul tuleb tõdeda, et käesolev kohtuasi ei vasta ühelegi nimetatud juhtudest, mille puhul võib Euroopa Kohus keelduda eelotsuse küsimustele vastamisest. Eelotsusetaotluse esitanud kohus palub Euroopa Kohtul tõlgendada direktiivi 2008/104 artikli 5 lõiget 5, mis on eelotsusetaotluse esitanud kohtu toodud faktilisest ja õiguslikust raamistikust nähtuvalt põhikohtuasjas asjasse puutuv säte. Lisaks selgitab eelotsusetaotluse esitanud kohus, nagu ilmneb käesoleva kohtuotsuse

punktidest 26–29, miks ta peab tõlgendust vajalikuks. Seega tuleb tõdeda, et eelotsusetaotluse esitanud kohtu selgitus nii põhikohtuasja faktiliste kui ka sellest tulenevate õiguslike asjaolude kohta on piisav, et võimaldada Euroopa Kohtul anda esitatud küsimusele tarvilik vastus.

36 Lisaks olgu märgitud, et tulenevalt Euroopa Kohtu praktikast on viimane pädev tegema eelotsuseid liidu õigusnormide tõlgendamise kohta, olenemata sellest, kas neil sätetel on asjaomase kohtuvaidluse poolte vahel vahetu õigusmõju või mitte (8. mai 2019. aasta kohtuotsus Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, punkt 35 ja seal viidatud kohtupraktika). Seetõttu on asjakohatud Itaalia valitsuse argumendid, et direktiivi 2008/104 sätteid ei ole võimalik eraõiguslike isikute vahelisele vaidlusele vahetult kohaldada.

37 Neil asjaoludel on eelotsusetaotlus vastuvõetav.

Sisulised küsimused

38 Eelotsusetaotluse esitanud kohus palub oma küsimusega sisuliselt selgitada, kas direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 5 esimest lauset tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus riigisisesed õigusnormid, mis arvuliselt ei piira sama renditöötaja järjestikusi lähetusi samasse kasutajaettevõtjasse ega sea renditöö õiguspärasuse tingimuseks, et oleks ära märgitud selle kasutamise tehnilised, tootmisalased, organisatoorsed või töötaja asendamisega seotud põhjused.

39 Sellega seoses olgu meelde tuletatud, et direktiiv 2008/104 võeti vastu, et täiendada õiguslikku raamistikku, mis kehtestati nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiiviga 97/81/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta (EÜT 1998, L 14, lk 9; ELT eriväljaanne 05/03, lk 267) ning nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiiviga 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta (EÜT 1999, L 175, lk 43; ELT eriväljaanne 05/03, lk 368), EÜ artikli 137 lõigete 1 ja 2 alusel, mis andsid institutsioonidele volituse muu hulgas töötingimuste valdkonnas direktiivide abil vastu võtta miinimumnõuded järkjärguliseks rakendamiseks.

40 Direktiivi 2008/104 põhjendustest 10 ja 12 nähtub, et kuivõrd liidus esineb märkimisväärseid erinevusi renditöötajate õigusliku olukorra, staatuse ja töötingimuste osas, on selle direktiivi eesmärk kehtestada neile töötajatele kaitsev raamistik, mis oleks mittediskrimineeriv, läbipaistev ja proportsionaalne ning millega austatakse samas tööturgude mitmekesisust ja töösuhteid. Direktiivi artikli 2 kohaselt on seega direktiivi eesmärk tagada renditöötajate kaitse ja parandada renditöö kvaliteeti, tagades, et renditöötajate suhtes järgitaks võrdse kohtlemise põhimõtet, ning tunnustades rendiagentuure tööandjatena, võttes arvesse vajadust kehtestada sobiv raamistik seda liiki töö kasutamiseks, et aidata tõhusalt kaasa töökohtade loomisele ja paindlike töövormide arendamisele.

41 Selleks näeb direktiiv 2008/104 tulenevalt selle õiguslikust alusest, millele käesoleva kohtuotsuse punktis 39 osutati, ja artiklist 9 ette üksnes miinimumnõuete kehtestamise, mille eesmärk on ühelt poolt tagada, et järgitaks selle direktiivi artiklis 5 sätestatud renditöötajate võrdse kohtlemise põhimõtet, ning teiselt poolt vaadata läbi liikmesriikide kehtestatud renditöö kasutamise piirangud ja keelud, et jätta alles vaid need, mis on üldise huvi alusel õigustatud ja mis on seotud töötajate kaitsega, nagu on ette nähtud direktiivi artiklis 4.

42 Direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 5 esimene lause, mis on üheks selliseks miinimumnõudeks, näeb ette, et liikmesriigid võtavad asjakohaseid meetmeid vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavadele, et vältida nimetatud artikli vääriti kohaldamist ning eelkõige vältida üksteisele järgnevaid lähetusi, mille eesmärk on kõrvale hoida direktiivi sätete täitmisest. Seega ei kohusta see säte liikmesriike sama töötaja järjestikusi lähetusi samasse kasutajaettevõtjasse arvuliselt piirama ega seadma sellises vormis

tähtajalise töö kasutamise tingimuseks, et oleks ära märgitud tehnilised, tootmisalased, organisatoorsed või töötaja asendamisega seotud põhjused. Lisaks ei näe kõnealune säte ega ka ükski muu selle direktiivi säte ette ühtegi konkreetset meedet, mida liikmesriigid peaksid sel eesmärgil võtma.

43 Seda järeldust kinnitab direktiivi 2008/104 artikli 4 lõige 1, mis sätestab, et kui liikmesriigid on oma õigusaktides kehtestanud renditöö kasutamise keelud või piirangud, peavad need olema põhjendatud üldise huvi alusel, mis on eelkõige seotud renditöötajate kaitsega, töötervishoiu ja tööohutuse nõuetega või vajadusega tagada tööturu nõuetekohane toimimine ja kuritarvitamiste ärahoidmine.

44 Euroopa Kohtu praktikast ilmneb nimelt, et seda sätet tuleb mõista nii, et see piiritleb raamistiku, milles peab toimuma renditöö keelde ja piiranguid puudutav liikmesriikide reguleerimistegevus, mitte aga nii, et see kohustab vastu võtma sellealase kindla regulatsiooni, sealhulgas kuritarvituste ärahoidmise eesmärgil (vt selle kohta 17. märtsi 2015. aasta kohtuotsus AKT, C-533/13, EU:C:2015:173, punkt 31).

45 Kõigele lisaks olgu märgitud, et vastupidi sellele, mida väidab JH oma kirjalikes seisukohtades, ei saa käesolevale kohtuasjale üle kanda seisukohta, mis võeti 25. oktoobri 2018. aasta kohtuotsuses Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), mis käsitleb direktiivile 1999/70 lisatud 18. märtsil 1999 sõlmitud tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 5 tõlgendamist. Nimelt, kui viidatud raamkokkuleppe klausel 5 näeb ette erikohustused, et vältida kuritarvitusi, mis võivad tuleneda järjestikuste tähtajaliste töölepingute kasutamisest, siis direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 5 esimese lause puhul see nii ei ole.

46 Eeltoodud kaalutlustest tuleneb, et direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 5 esimese lause alusel ei saa järeldada, et see säte kohustab liikmesriike oma vastavates riigisisestes õigusnormides kehtestama kõik esitatud küsimuses viidatud erimeetmed või mõne neist erimeetmetest.

47 Siiski tuleb arvesse võtta asjaolu, et nagu nähtub käesoleva kohtuotsuse punktist 29, küsib eelotsusetaotluse esitanud kohus üldisemalt, kas põhikohtuasjas kõne all olevaid riigisiseseid õigusnorme võiks pidada direktiiviga 2008/104, täpsemalt selle artikli 5 lõike 5 esimese lausega – koostoimes direktiivi põhjendusega 15 – vastuolus olevaks seetõttu, et kuna selliseid meetmeid ei ole ette nähtud, võib riigisiseste õigusnormide kohaselt olla lubatud sama töötaja järjestikune lähetamine samasse kasutajaettevõtjasse, mille eesmärk on hoida kõrvale selle direktiivi sätete täitmisest ja eelkõige renditöö ajutisest olemusest. Eelotsusetaotluse esitanud kohtul on tekkinud küsimus, kas niisuguse vastuolu liidu õigusega on võimalik tuletada ka ühelt poolt direktiivi artikli 1 lõikest 1, mille kohaselt eeldatakse, et töötaja lähetamine kasutajaettevõtjasse on ajutine, ja teiseks direktiivi artikli 3 lõikest 1, mille punktides b–e on määratletud mõisted „rendiagentuur“, „renditöötaja“, „kasutajaettevõtja“ ja „lähetus“, mille sõnastuse põhjal selgub, et seda liiki töösuhe on oma olemuselt ajutine.

48 Eelotsusetaotluse esitanud kohus tõstatab niisiis ka küsimuse, kas direktiivi 2008/104 vastuvõtmisega püütakse liidu seadusandja taotletud eesmärgiga, mis tuleneb eelkõige direktiivi artikli 5 lõike 5 esimesest lausest, kohustada liikmesriike säilitama renditöö ajutist olemust ja keelata lähetusi piiramata arv kordi pikendada, kui sellega kaetakse tegelikult kasutajaettevõtja alalise tööjõuga seotud vajadusi ja hoitakse seega kõrvale asjaomase direktiivi sätete täitmisest.

49 Väljakujunenud kohtupraktika järgi ei takista miski Euroopa Kohut andmast eelotsusetaotluse esitanud kohtule tarvilikku vastust, jagades sellele kohtule liidu õigusest tulenevaid tõlgendusjuhiseid, mis võimaldavad tal endal otsustada, kas riigisisene õigus on liidu õigusega kooskõlas (16. veebruari 2012. aasta kohtuotsus Varzim Sol, C-25/11, EU:C:2012:94, punkt 28 ja seal viidatud kohtupraktika, ning 16. jaanuari 2014. aasta kohtumäärus Baradics jt, C-430/13, EU:C:2014:32, punkt 31).

50 Sellega seoses tuleb kõigepealt täpsustada, et direktiivi 2008/104 põhjenduses 11 on märgitud, et direktiivi eesmärk ei ole rahuldada mitte üksnes ettevõtjate paindlikkusega seotud vajadusi, vaid rahuldada ka töötajate vajadust ühitada oma töö- ja eraelu, ning seega aitab see kaasa töökohtade loomisele ning tööturul osalemisele ja tööturule integreerimisele. Kõnealuse direktiiviga püütakse niisiis ühitada ettevõtjate taotletud paindlikkuse eesmärki ja töötajate kaitsele vastavat turvalisuse eesmärki.

51 Need kaks eesmärki vastavad seega liidu seadusandja tahtele lähendada renditöö tingimusi „tavalistele" töösuhetele, seda enam et liidu seadusandja on direktiivi 2008/104 põhjenduses 15 sõnaselgelt täpsustanud, et üldine töövorm on määramata tähtajaga leping. Järelikult on direktiivi eesmärk ka edendada renditöötajate võimalust pääseda alalisele töökohale kasutajaettevõtjas – eesmärk, mis väljendub eelkõige direktiivi artikli 6 lõigetes 1 ja 2.

52 Direktiivi 2008/104 artikli 5 lõikes 1 ette nähtud võrdse kohtlemise põhimõte kuulub sama eesmärgi alla. Selle sätte kohaselt peavad renditöötajate peamised töö- ja töölevõtmistingimused kasutajaettevõtjas toimuva lähetuse jooksul vastama minimaalselt sellistele tingimustele, mida oleks kohaldatud siis, kui nimetatud ettevõtja oleks need töötajad otse samale töökohale tööle võtnud.

53 Seejärel on direktiivi 2008/104 artikli 3 lõike 1 punktis f määratletud mõiste „peamised töö- ja töölevõtmistingimused", mis määrab kindlaks renditöötajate võrdse kohtlemise põhimõtte ulatuse ning mis viitab tööajale, ületunnitööle, vaheaegadele, puhkeajale, öötööle, puhkusele ja riigipühadele ning töötasule.

54 Siiski, nagu märkis kohtujurist oma ettepaneku punktis 44, tuleneb selle direktiivi põhjendusest 1, et direktiivi eesmärk on tagada täielik kooskõla Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikliga 31, mille lõikes 1 on üldiselt tagatud iga töötaja õigus töötingimustele, mis on tema tervise, ohutuse ja väärikuse kohased. Selgitustes põhiõiguste harta kohta (ELT 2007, C 303, lk 17) on antud küsimuse kohta märgitud, et väljendit „töötingimused" tuleb mõista ELTL artikli 156 tähenduses. Viimati nimetatud sättes viidatakse aga täpsemat määratlust andmata „töötingimustele" kui liidu sotsiaalpoliitika ühele valdkonnale, millesse komisjon võib sekkuda, et edendada liikmesriikide koostööd ja hõlbustada nende meetmete kooskõlastamist. Arvestades renditöötaja õigusi kaitsvat eesmärki, mida direktiiviga 2008/104 taotletakse, siis räägib niisuguse täpsustuse puudumine töötingimuste mõiste laia tõlgendamise kasuks.

55 Kolmandaks paneb direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 5 esimene lause liikmesriikidele samuti kaks eraldiseisvat kohustust, nimelt võtta asjakohased meetmed, et ühelt poolt vältida nende erandite kuritarvitamist, mis on artikli 5 alusel lubatud võrdse kohtlemise põhimõttest teha, ning teiseks vältida üksteisele järgnevaid lähetusi, mille eesmärk on kõrvale hoida direktiivi 2008/104 sätetest tervikuna.

56 Sellega seoses tuleb tõdeda, et nagu märkis kohtujurist oma ettepaneku punktis 46, ei saa kõnealuse direktiivi artikli 5 lõike 5 esimeses lauses kasutatud sõnu „ning eelkõige" nende kahe kohustuse sidumisel tõlgendada – vastupidi komisjoni kirjalikes seisukohtades väidetule – nii, et teine kohustus allub automaatselt ja täielikult esimesele, mille tulemusena oleks asjaomane säte kohaldatav üksnes nende erandite kuritarvitamise suhtes, mis on lubatud teha võrdse kohtlemise põhimõttest, mille konkreetset ulatust kõnealuse direktiivi kohaldamisel on täpsustatud direktiivi artikli 5 lõigetes 1–4.

57 Liikmesriikidele on pandud kaks täiesti erineva ulatusega kohustust. Esimese järgi peavad liikmesriigid võtma asjakohaseid meetmeid, et vältida üksnes nende erandite kuritarvitamist, mis on lubatud direktiivi 2008/104 artikli 5 lõigete 2–4 alusel. Teine kohustus on seevastu laiemalt sõnastatud ja selle järgi tuleks liikmesriikidel võtta asjakohaseid meetmeid, et vältida üksteisele järgnevaid lähetusi, mille eesmärk on kõrvale hoida direktiivi sätetest tervikuna.

58 Direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 5 esimese lause kitsas tõlgendus, mida toetab komisjon, läheb vastuollu mitte ainult selle sätte sõnastuse endaga, mis näeb sõnaselgelt ette kaks liikmesriikidele pandud kohustust, millest teises peetakse silmas direktiivi 2008/104 üldiselt, vaid ka selle direktiivi sõnaselge eesmärgiga kaitsta renditöötajaid ja parandada renditöö tingimusi.

59 Siit järeldub, et direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 5 esimese lausega liikmesriikidele pandud kohustust võtta asjakohaseid meetmeid, et vältida üksteisele järgnevaid lähetusi, mille eesmärk on kõrvale hoida selle direktiivi sätete täitmisest, tuleb nimetatud kohustuse ülesehitust ja eesmärki arvestades mõista nii, et see puudutab kõiki direktiivi sätteid.

60 Neljandaks tuleb tõdeda, et direktiivi 2008/104 eesmärk on ka see, et liikmesriigid tagaksid, et renditöö sama kasutajaettevõtja juures ei muutuks renditöötaja jaoks alaliseks olukorraks.

61 Sellega seoses tuleb märkida, et kõnealuse direktiivi artikli 3 lõike 1 punktides b–e on määratletud mõisted „rendiagentuur“, „renditöötaja“, „kasutajaettevõtja“ ja „lähetus“ ning nendest määratlustest tuleneb, et töösuhe kasutajaettevõtjaga on olemuselt ajutine.

62 Peale selle, kuigi on tõsi, et kõnealune direktiiv puudutab ajutisi, mittealalisi või ajaliselt piiratud töösuhteid, mitte aga püsivaid töösuhteid, on selle põhjenduses 15 ning artikli 6 lõigetes 1 ja 2 siiski täpsustatud, et „määramata tähtajaga töölepingud“, see tähendab alalised töösuhted, on üldine töösuhte vorm ning renditöötajaid tuleb teavitada vabadest töökohtadest kasutajaettevõtjas, et neil oleksid samad võimalused kui teistel töötajatel alalise töökoha leidmiseks.

63 Kõigele lisaks tuleb tõdeda, et direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 5 esimene lause kohustab liikmesriike selgelt, täpselt ja tingimusteta võtma asjakohaseid meetmeid, et takistada kuritarvitusi, mis seisnevad järjestikuses lähetamises renditööle, et hoida kõrvale selle direktiivi sätete täitmisest. Järelikult tuleb seda sätet tõlgendada nii, et sellega on vastuolus, kui liikmesriik ei võta ühtegi meedet renditöö ajutise olemuse säilitamiseks.

64 Sellega seoses ilmneb Euroopa Kohtu väljakujunenud praktikast, et direktiivist tulenev liikmesriigi kohustus saavutada selles ette nähtud tulemus ning ELL artikli 4 lõikest 3 ja ELTL artiklist 288 tulenev kohustus võtta kõik vajalikud üld- või erimeetmed, et tagada asjaomase kohustuse täitmine, on siduv kõigile liikmesriigi ametiasutustele, kaasa arvatud kohtutele vastavalt nende pädevusele (vt eelkõige 19. septembri 2019. aasta kohtuotsus Rayonna prokuratura Lom, C-467/18, EU:C:2019:765, punkt 59 ja seal viidatud kohtupraktika).

65 Selle kohustuse täitmisel nõuab kooskõlalise tõlgendamise põhimõte, et liikmesriigi ametiasutused teeksid kõik, mis on nende pädevuses, arvestades riigisisest õigust tervikuna ning kasutades riigisiseses õiguses tunnustatud tõlgendusmeetodeid, et tagada liidu õiguse täielik toime ja saavutada liidu õiguse eesmärgiga kooskõlas olev tulemus (19. septembri 2019. aasta kohtuotsus Rayonna prokuratura Lom, C-467/18, EU:C:2019:765, punkt 60 ja seal viidatud kohtupraktika).

66 Siiski on riigisisese õiguse kooskõlalise tõlgendamise põhimõttel teatavad piirid. Nii piiravad liikmesriigi kohtu kohustust – tugineda asjakohaste riigisiseste õigusnormide tõlgendamisel ja kohaldamisel liidu õigusele – õiguse üldpõhimõtted ning kooskõlalise tõlgendamise põhimõte ei või olla aluseks riigisisese õiguse *contra legem* tõlgendamisele (19. septembri 2019. aasta kohtuotsus Rayonna prokuratura Lom, C-467/18, EU:C:2019:765, punkt 61 ja seal viidatud kohtupraktika).

67 Praegusel juhul peab eelotsusetaotluse esitanud kohus eeltoodud kaalutlusi silmas pidades kontrollima põhikohtuasjas kõne all oleva töösuhte õiguslikku kvalifikatsiooni, lähtudes nii direktiivist 2008/104 endast kui ka selle Itaalia õiguskorda üle võtvast riigisisesest õigusest, et teha kindlaks, kas – nagu väidab JH – tegemist on tähtajatu töösuhtega, mille puhul kasutati kunstlikult järjestikuste renditöölepingute vormi, et hoida kõrvale direktiivi 2008/104 eesmärkidest, eelkõige renditöö ajutisest olemusest.

68 Niisuguse hinnangu andmisel võib eelotsusetaotluse esitanud kohus arvesse võtta järgmisi kaalutlusi.

69 Kui sama renditöötaja järjestikused lähetused samasse kasutajaettevõtjasse viivad lõpuks selleni, et selle ettevõtja juures töötamise aeg on pikem sellest, mida võib mõistlikult pidada „ajutiseks“, võib see viidata järjestikuste lähetuste kuritarvitamisele direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 5 esimese lause tähenduses.

70 Lisaks, nagu märkis kohtujurist oma ettepaneku punktis 57, hiilitakse sama renditöötaja järjestikuste lähetustega samasse kasutajaettevõtjasse mööda direktiivi 2008/104 sätete põhiolemusest ning nende näol on tegemist seda liiki töösuhte kuritarvitamisega, kuivõrd need kahjustavad direktiiviga loodud tasakaalu tööandjatele pakutava paindlikkuse ja töötajatele pakutava turvalisuse vahel, vähendades töötajate turvalisust.

71 Viimasena olgu märgitud, et kui konkreetsel juhul ei esitata ühtegi objektiivset selgitust tõsiasja kohta, et asjaomane kasutajaettevõtja kasutab järjestikuseid renditöölepinguid, peab liikmesriigi kohus riigisiseste õigusnormide taustal ja iga üksikjuhtumi asjaolusid arvestades hindama, kas mõnest direktiivi 2008/104 sättest on kõrvale hoitud, ja seda eriti juhul, kui sama renditöötaja on kasutajaettevõtjasse lähetatud hulga renditöölepingute alusel.

72 Kõigist eeltoodud kaalutlustest tuleneb, et direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 5 esimest lauset tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus riigisisesed õigusnormid, mis arvuliselt ei piira sama renditöötaja järjestikusi lähetusi samasse kasutajaettevõtjasse ega sea renditöö õiguspärasuse tingimuseks, et oleks ära märgitud selle kasutamise tehnilised, tootmisalased, organisatoorsed või töötaja asendamisega seotud põhjused. Seevastu tuleb seda sätet tõlgendada nii, et sellega on vastuolus, kui liikmesriik ei võta ühtegi meedet renditöö ajutise olemuse säilitamiseks, ning sellega on vastuolus riigisisesed õigusnormid, mis ei näe ette ühtegi meedet, et vältida sama renditöötaja järjestikust lähetamist samasse kasutajaettevõtjasse, mille eesmärk on hoida kõrvale direktiivi 2008/104 sätetest tervikuna.

Kohtukulud

73 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleli oleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse liikmesriigi kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (teine koda) otsustab:

Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19. novembri 2008. aasta direktiivi 2008/104/EÜ renditöö kohta artikli 5 lõike 5 esimest lauset tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus riigisisesed õigusnormid, mis arvuliselt ei piira sama renditöötaja järjestikusi lähetusi samasse kasutajaettevõtjasse ega sea renditöö õiguspärasuse tingimuseks, et oleks ära märgitud selle kasutamise tehnilised, tootmisalased, organisatoorsed või töötaja asendamisega seotud põhjused. Seevastu tuleb seda sätet tõlgendada nii, et sellega on vastuolus, kui liikmesriik ei võta ühtegi meedet renditöö ajutise olemuse säilitamiseks, ning sellega on vastuolus riigisisesed õigusnormid, mis ei näe ette ühtegi meedet, et vältida sama renditöötaja järjestikust lähetamist samasse kasutajaettevõtjasse, mille eesmärk on hoida kõrvale direktiivi 2008/104 sätetest tervikuna.

Allkirjad