Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (toinen jaosto)

14 päivänä lokakuuta 2020*

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Direktiivi 2008/104/EY – Vuokratyö – 5 artiklan 5 kohta – Yhdenvertainen kohtelu – Tarvittavat toimenpiteet vuokratyön väärinkäytön estämiseksi – Jäsenvaltioiden velvoite estää peräkkäiset toimeksiannot – Kansallisessa säännöstössä ei ole säädetty rajoituksista – Unionin oikeuden mukaisen tulkinnan vaatimus

Asiassa C-681/18,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Tribunale ordinario di Brescia (Brescian alioikeus, Italia) on esittänyt 16.10.2018 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 31.10.2018, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

JH

vastaan

KG,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (toinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja A. Arabadjiev, presidentti K. Lenaerts, joka hoitaa toisen jaoston tuomarin tehtäviä, sekä tuomarit A. Kumin (esittelevä tuomari), T. von Danwitz ja P. G. Xuereb,

julkisasiamies: E. Sharpston,

kirjaaja: A. Calot Escobar,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– JH, edustajanaan A. Carbonelli, avvocato,

– Italian hallitus, asiamiehenään G. Palmieri, avustajanaan G. Rocchitta, avvocato dello Stato,

– Euroopan komissio, asiamiehinään aluksi M. van Beek ja C. Zadra, sittemmin M. van Hoof,

kuultuaan julkisasiamiehen 23.4.2020 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

* Oikeudenkäyntikieli: italia.

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee vuokratyöstä 19.11.2008 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2008/104/EY (EUVL 2008, L 327, s. 9) 5 artiklan 5 kohdan tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat JH ja KG ja joka koskee JH:n, joka on KG:n palvelukseen asetettu vuokratyöntekijä, vaatimusta siitä, että hänellä katsotaan olevan toistaiseksi voimassa oleva työsuhde KG:hen muun muassa sen vuoksi, että kansallisessa säännöstössä sallittujen vuokratyösopimusten pidennysten enimmäismäärä ylittyi.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

3 Direktiivin 2008/104 johdanto-osan 10–12 ja 15 perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”(10) Vuokratyön käytössä ja vuokratyöntekijöiden oikeudellisessa tilanteessa, asemassa ja työehdoissa on huomattavia eroja Euroopan unionin sisällä.

(11) Vuokratyön käyttö vastaa yritysten joustavuustarpeisiin mutta myös työntekijöiden tarpeeseen sovittaa yhteen työ- ja yksityiselämä. Tällä tavoin se edistää työpaikkojen luomista sekä työmarkkinoille osallistumista ja sijoittumista.

(12) Tällä direktiivillä luodaan vuokratyöntekijöihin sovellettavat suojapuitteet, jotka ovat syrjimättömät, avoimet ja oikeasuhteiset ja joissa otetaan huomioon työmarkkinoiden ja työmarkkinasuhteiden monimuotoisuus.

– –

(15) Toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset ovat vallitseva työsuhdemuoto. Työvoiman vuokrausyrityksen palveluksessa vakituisella työsopimuksella työskentelevien työntekijöiden osalta olisi säädettävä mahdollisuudesta poiketa käyttäjäyrityksessä sovellettavista säännöistä, ottaen huomioon, että näillä työntekijöillä on työsopimuksensa luonteesta johtuva erityissuoja.”

4 Kyseisen direktiivin 1 artikla koskee direktiivin soveltamisalaa, ja sen 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Tätä direktiiviä sovelletaan työntekijöihin, joilla on työsopimus tai työsuhde työvoiman vuokrausyrityksen kanssa ja jotka on asetettu käyttäjäyritysten palvelukseen työskentelemään tilapäisesti niiden valvonnassa ja johdolla.”

5 Kyseisen direktiivin 2 artiklassa, jonka otsikko on ”Tarkoitus”, säädetään seuraavaa:

”Tämän direktiivin tarkoituksena on huolehtia vuokratyöntekijöiden suojelusta ja parantaa vuokratyön laatua varmistamalla 5 artiklan mukaisen yhdenvertaisen kohtelun periaatteen soveltaminen vuokratyöntekijöihin ja tunnustamalla työvoiman vuokrausyritykset työnantajiksi, ottaen samalla huomioon, että vuokratyön käytölle on vahvistettava asianmukaiset puitteet, joilla edistetään tehokkaasti työpaikkojen luomista ja joustavien työmuotojen kehittämistä.”

6 Saman direktiivin 3 artiklan, jonka otsikko on ”Määritelmät”, 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Tässä direktiivissä tarkoitetaan:

– –

b) ’työvoiman vuokrausyrityksellä’ luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, joka tekee kansallisen lainsäädännön mukaisesti työsopimuksia tai solmii työsuhteita vuokratyöntekijöiden kanssa tarkoituksena asettaa tällaisia työntekijöitä käyttäjäyrityksen palvelukseen suorittamaan työtehtävää käyttäjäyrityksen valvonnassa ja johdolla

c) ’vuokratyöntekijällä’ työntekijää, jolla on työsopimus tai työsuhde työvoiman vuokrausyrityksen kanssa siinä tarkoituksessa, että hänet asetetaan käyttäjäyrityksen palvelukseen suorittamaan työtehtävää sen valvonnassa ja johdolla

d) ’käyttäjäyrityksellä’ luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, jolle ja jonka valvonnassa ja johdolla vuokratyöntekijä työskentelee tilapäisesti

e) ’toimeksiannolla’ kautta, jonka vuokratyöntekijä on asetettuna tilapäisesti käyttäjäyrityksen palvelukseen suorittamaan työtehtävää sen valvonnassa ja johdolla

f) ’keskeisillä työehdoilla’ laeissa, asetuksissa, hallinnollisissa määräyksissä, työehtosopimuksissa ja/tai muissa käyttäjäyrityksessä voimassa olevissa sitovissa yleisissä säännöksissä säädettyjä työehtoja, jotka liittyvät
   i) työaikaan, ylityöhön, taukoihin, lepoaikoihin, yötyöhön, lomiin ja yleisiin vapaapäiviin,
   ii) palkkaan.”

7 Direktiivin 2008/104 4 artiklan, jonka otsikko on ”Rajoitusten tai kieltojen tarkastelu”, 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Vuokratyön käyttöön liittyvät rajoitukset tai kiellot saavat perustua ainoastaan yleisen edun mukaisiin syihin, jotka liittyvät erityisesti vuokratyöntekijöiden suojeluun, työterveys- ja työturvallisuusvaatimuksiin tai tarpeeseen varmistaa, että työmarkkinat toimivat moitteettomasti ja että väärinkäytöksiä ehkäistään.”

8 Kyseisen direktiivin 5 artikla, jonka otsikko on ”Yhdenvertaisen kohtelun periaate”, sisältyy direktiivin II lukuun, joka koskee työehtoja. Kyseisessä artiklassa säädetään seuraavaa:

”1. Vuokratyöntekijän keskeisten työehtojen on oltava käyttäjäyrityksessä suoritettavan toimeksiannon ajan vähintään samanlaiset, joita häneen sovellettaisiin, jos kyseinen yritys olisi palkannut hänet suoraan hoitamaan samaa tehtävää.

Ensimmäistä alakohtaa sovellettaessa on noudatettava käyttäjäyrityksessä voimassa olevia sääntöjä, jotka koskevat

a) raskaana olevien tai imettävien naisten suojelua sekä lasten ja nuorten suojelua ja

b) naisten ja miesten yhdenvertaista kohtelua ja kaikkea sukupuoleen, rotuun tai etniseen alkuperään, uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään taikka sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjuntaa,

sellaisina kuin ne ovat laeissa, asetuksissa, hallinnollisissa määräyksissä, työehtosopimuksissa ja/tai muissa yleisesti sovellettavissa säännöksissä.

2. Palkan osalta jäsenvaltiot voivat työmarkkinaosapuolia kuultuaan säätää, että 1 kohdassa säädetystä periaatteesta voidaan poiketa, jos vuokratyöntekijät, jotka ovat vakituisessa työsuhteessa työvoiman vuokrausyritykseen, saavat palkkaa myös kahden toimeksiannon väliseltä ajalta.

3. Jäsenvaltiot voivat työmarkkinaosapuolia kuultuaan antaa näille mahdollisuuden asianmukaisella tasolla ja jäsenvaltioiden asettamia ehtoja noudattaen pitää voimassa tai tehdä työehtosopimuksia, joissa voidaan, noudattaen vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua, ottaa käyttöön vuokratyöntekijöiden työehtoja koskevia järjestelyitä, jotka voivat poiketa 1 kohdassa tarkoitetuista järjestelyistä.

4. Edellyttäen, että vuokratyöntekijöille turvataan riittävä suojelun taso silloin, kun jäsenvaltiossa ei ole oikeudellista järjestelyä, jolla työehtosopimukset voitaisiin julistaa yleissitoviksi, tai oikeudellista järjestelyä tai käytäntöä, jolla sopimusmääräykset voitaisiin ulottaa kaikkiin samanlaisiin yrityksiin tietyllä alalla tai maantieteellisellä alueella, jäsenvaltiot voivat kansallisia työmarkkinaosapuolia kuultuaan ja niiden tekemän sopimuksen perusteella ottaa käyttöön keskeisiä työehtoja koskevia järjestelyjä, jotka poikkeavat 1 kohdassa säädetystä periaatteesta. Tällaisiin järjestelyihin voi kuulua tietyn pituinen kynnysaika, jona yhdenvertaisen kohtelun periaatetta ei sovelleta.

Tässä kohdassa tarkoitettujen järjestelyjen on oltava yhdenmukaisia [unionin] lainsäädännön kanssa ja riittävän täsmällisiä ja niiden on oltava saatavilla, jotta kyseessä olevat alat ja yritykset pystyvät tunnistamaan velvoitteensa ja noudattamaan niitä. Jäsenvaltioiden on erityisesti 3 artiklan 2 kohtaa soveltaessaan täsmennettävä, sisältyvätkö ammatilliset sosiaaliturvajärjestelmät, mukaan lukien ammatilliset eläkejärjestelmät, työntekijöiden sairausajan korvaukset tai taloudellisen osallistumisen järjestelmät 1 kohdassa tarkoitettuihin keskeisiin työehtoihin. Tällaiset järjestelyt eivät vaikuta työntekijöiden kannalta vähintään yhtä edullisiin kansallisiin, alueellisiin, paikallisiin tai alakohtaisiin sopimuksiin.

5. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kansallisen lainsäädäntönsä ja/tai käytäntönsä mukaisesti tämän artiklan soveltamista koskevien väärinkäytösten estämiseksi ja erityisesti tämän direktiivin säännösten kiertämiseen tähtäävien peräkkäisten toimeksiantojen estämiseksi. Jäsenvaltioiden on ilmoitettava komissiolle tällaisista toimenpiteistä.”

9 Kyseisen direktiivin 6 artiklan, jonka otsikko on ”Mahdollisuudet saada työpaikka, käyttää yhteisiä järjestelyjä ja osallistua ammatilliseen koulutukseen”, 1 ja 2 kohdassa säädetään seuraavaa:

”1. Vuokratyöntekijöille on tiedotettava käyttäjäyrityksessä olevista vapaista työpaikoista, joista tiedotetaan yrityksen muillekin työntekijöille, jotta heillä olisi samat mahdollisuudet saada vakituinen työpaikka kuin muillakin yrityksessä työskentelevillä työntekijöillä. Asiasta voidaan tiedottaa yleisellä ilmoituksella soveltuvassa paikassa siinä yrityksessä, jolle ja jonka valvonnassa vuokratyöntekijä työskentelee.

2. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet, jotta sellaiset lausekkeet, joissa kielletään tai joilla estetään työsopimuksen tekeminen tai työsuhteen solmiminen käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välille toimeksiannon päätyttyä, ovat mitättömiä tai voidaan julistaa mitättömiksi.”

10 Saman direktiivin 9 artiklassa, jonka otsikko on ”Vähimmäisvaatimukset”, säädetään seuraavaa:

”1. Tällä direktiivillä ei rajoiteta jäsenvaltioiden oikeutta soveltaa tai ottaa käyttöön työntekijöille suotuisampia lakeja, asetuksia tai hallinnollisia määräyksiä taikka edistää tai sallia työntekijöille suotuisampien työehtosopimusten tekemistä työmarkkinaosapuolten välillä.

2. Tämän direktiivin täytäntöönpano ei missään tapauksessa ole riittävä peruste työntekijöiden suojelun yleisen tason heikentämiseen direktiivin soveltamisalalla. Tämä ei kuitenkaan rajoita jäsenvaltioiden ja/tai työmarkkinaosapuolten oikeuksia antaa tilanteen kehityksen mukaan lakeja,

asetuksia tai sopimusmääräyksiä, jotka poikkeavat direktiivin antamishetkellä voimassa olevista laeista, asetuksista tai sopimusmääräyksistä, edellyttäen, että tässä direktiivissä säädettyjä vähimmäisvaatimuksia noudatetaan.”

Italian oikeus

Asetus nro 276/2003

11 Työllisyys- ja työmarkkina-alaan liittyvien valtuutusten, joista säädetään 14.2.2003 annetussa laissa nro 30, täytäntöönpanosta 10.9.2003 annetun asetuksen nro 276 (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 nro 235, 9.10.2003, Supplemento ordinario nro 159), sellaisena kuin se on muutettuna kiireellisistä säännöksistä työllisyyden lisäämiseksi ja yritysten muodollisuuksien yksinkertaistamiseksi 20.3.2014 annetulla asetuksella nro 34 (decreto-legge n. 34 – Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell’occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese; GURI nro 66, 20.3.2014), josta on muutettuna tullut laki nro 78/2014 (GURI nro 114, 19.5.2014) (jäljempänä asetus nro 276/2003), 20 §:n, jonka otsikko on ”Laillisuuden edellytykset”, 3 momentissa säädetään lähinnä, että työntekijän asettamista käyttäjäyrityksen palvelukseen koskeva sopimus voidaan tehdä määräajaksi tai toistaiseksi ja että työntekijän asettaminen käyttäjäyrityksen palvelukseen toistaiseksi on sallittua ainoastaan kyseisessä säännöksessä lueteltujen tiettyjen ammattityyppien ja toimintojen osalta.

12 Asetuksen nro 276/2003 20 §:n 4 momentissa säädetään seuraavaa:

”Työntekijän asettamista käyttäjäyrityksen palvelukseen määräaikaisesti koskevat määrälliset rajoitukset vahvistetaan – vaikka niitä ei yhdenmukaisteta – valtakunnallisissa työehtosopimuksissa, joita suhteellisesti edustavimmat ammattijärjestöt tekevät 6.9.2001 annetun [asetuksen nro 368, jolla pannaan täytäntöön EAY:n, UNICE:n ja CEEP:n tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta annettu direktiivi 1999/70/EY (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 nro 235, 9.10.2001)] 10 §:n säännösten mukaisesti.”

13 Asetuksen nro 276/2003 21 §:n, jonka otsikko on ”Työntekijän asettamista käyttäjäyrityksen palvelukseen koskevan sopimuksen muoto”, 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Työntekijän asettamista käyttäjäyrityksen palvelukseen koskeva sopimus on tehtävä kirjallisesti, ja siihen on sisällyttävä seuraavat tiedot:

– –

c) 20 §:n 3 momentissa tarkoitetut tekniset, tuotannolliset, organisatoriset tai sijaisuuksiin liittyvät tapaukset ja syyt

– –”

14 Kyseisen asetuksen 22 §:n, jonka otsikko on ”Työsuhteita koskevat säännökset”, sanamuoto on seuraava:

”1. Kun kyse on työntekijän asettamisesta käyttäjäyrityksen palvelukseen toistaiseksi, työvoiman vuokrausyrityksen ja työntekijöiden välisiin työsuhteisiin sovelletaan siviilikoodeksissa ja erityislaeissa säädettyä työsuhteita koskevaa yleistä lainsäädäntöä.

2. Kun kyse on työntekijän asettamisesta käyttäjäyrityksen palvelukseen määräajaksi, työvoiman vuokrausyrityksen ja työntekijöiden välisiin työsuhteisiin sovelletaan 6.9.2001 annetun asetuksen nro 368 säännöksiä soveltuvin osin, mutta ei missään tapauksessa sen 5 §:n 3 momentin ja sitä seuraavien momenttien säännöksiä. Työsopimuksen alkuperäistä kestoa voidaan joka tapauksessa pidentää kirjallisesti työntekijän suostumuksella työvoiman vuokrausyritykseen sovellettavassa työehtosopimuksessa määrätyissä tilanteissa ja siinä määrätyn ajan.

– –”

15 Kyseisen asetuksen 27 §:n, jonka otsikko on ”Työvoiman sääntöjenvastainen palvelukseen asettaminen”, 1 ja 3 momentissa säädetään seuraavaa:

”1. Jos työvoiman palvelukseen asettamisessa ei noudateta 20 §:ssä ja 21 §:n 1 momentin a, b, c, d ja e kohdassa asetettuja rajoituksia ja ehtoja, työntekijä voi vaatia siviiliprosessikoodeksin 414 §:n mukaisella kanteella, joka on mahdollista antaa tiedoksi ainoastaan käyttäjäyritykselle, sen toteamista, että käyttäjäyrityksen ja työntekijän välillä on työsuhde palvelukseen asettamisen alkamispäivästä alkaen.

– –

3. Arvioitaessa niitä 20 §:n 3 ja 4 momentissa tarkoitettuja syitä, jotka mahdollistavat työntekijän palvelukseen asettamisen, tuomioistuinvalvonta rajoittuu yleisten oikeusperiaatteiden mukaisesti yksinomaan sen toteamiseen, ovatko sen oikeuttavat syyt olemassa, eikä valvontaa voida laajentaa niin pitkälle, että käyttäjäyritykselle kuuluvia teknisiä, organisatorisia tai tuotannollisia valintoja arvioitaisiin aineellisesti.”

16 Saman asetuksen 28 §:n, jonka otsikko on ”Vilpillinen työvoiman palvelukseen asettaminen”, 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Jos työntekijän palvelukseen asettamisen erityisenä tarkoituksena on lain tai työntekijään sovellettavan työehtosopimuksen pakottavien säännösten kiertäminen, työvoiman vuokrausyritykselle ja käyttäjäyritykselle määrätään 20 euron suuruinen sakko kutakin osallisena olevaa työntekijää ja kutakin palvelukseen asettamispäivää kohti, sanotun kuitenkaan rajoittamatta 18 §:ssä säädettyjen seuraamusten soveltamista.”

Asetus nro 368/2001

17 Asetuksen (decreto legislativo) nro 368, joka on annettu 6.9.2001, sellaisena kuin sitä sovelletaan pääasiassa (jäljempänä asetus nro 368/2001), 1 §:ssä säädetään seuraavaa:

”01. Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus on työsuhteen tavanomainen muoto.

1. Työnantajan ja työntekijän välillä kaiken tyyppisten tehtävien toteuttamiseksi tehtävä työsopimus, joka tehdään joko määräaikaisen työsopimuksen muodossa tai asetuksen [nro 276/2003] 20 §:n 4 momentissa tarkoitetun, työntekijän asettamista käyttäjäyrityksen palvelukseen määräaikaisesti koskevan sopimuksen puitteissa, voi sisältää päättymispäivän, kun sopimuksen kesto ei ylitä 36:ta kuukautta sopimuksen mahdollinen pidentäminen mukaan lukien. – –”

18 Asetuksen nro 368/2001 4 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Määräaikaisen työsopimuksen kestoa voidaan pidentää työntekijän suostumuksella ainoastaan silloin, jos sopimuksen alkuperäinen kesto on alle kolme vuotta. Tällaisessa tapauksessa pidennyksiä saadaan tehdä korkeintaan viisi kertaa yhteensä 26 kuukaudelle sopimuksen uudistamisien lukumäärästä

riippumatta ja sillä edellytyksellä, että pidennykset koskevat samaa työtä kuin se työ, jota varten alkuperäinen työsopimus oli tehty määräaikaisena. Ainoastaan tässä tapauksessa määräaikaisen työsuhteen kokonaiskesto ei saa ylittää kolmea vuotta.”

19 Kyseisen asetuksen 5 §:n, jonka otsikko on ”Määräajan päättyminen ja seuraamukset – Peräkkäiset sopimukset”, 3–4 bis momentissa säädetään seuraavaa:

”3. Jos työntekijä otetaan uudelleen 1 §:n mukaiseen määräaikaiseen työsuhteeseen kymmenen päivän kuluessa enintään kuusi kuukautta kestäneen sopimuksen tai 20 päivän kuluessa yli kuusi kuukautta kestäneen sopimuksen päättymispäivästä, jälkimmäisen sopimuksen katsotaan olevan toistaiseksi voimassa oleva. – –

4. Kun kysymyksessä on kaksi peräkkäistä, toisin sanoen keskeytyksettä toisiaan seurannutta, määräaikaista työsuhdetta, työsuhde katsotaan toistaiseksi voimassa olevaksi ensimmäisen sopimuksen tekemispäivästä alkaen.

4 bis Rajoittamatta sitä, mitä edellisissä momenteissa säädetään peräkkäisistä sopimuksista ja mitä työehtosopimusten eri määräyksissä määrätään, jos saman työnantajan ja työntekijän välinen työsuhde vastaavien tehtävien hoitoa koskevien peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten vuoksi on kestänyt yhteensä yli 36 kuukautta, kun mukaan luetaan sopimusten pidentäminen ja jatkaminen, työsuhde katsotaan sopimusten välisistä keskeytysjaksoista riippumatta toistaiseksi voimassa olevaksi työsuhteeksi. – –”

Työehtosopimus

20 Työvoiman vuokraustoimistojen luokkaa koskevan valtakunnallisen työehtosopimuksen (Contratto collettivo nazionale di lavoro per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro), sellaisena kuin sitä sovelletaan pääasiassa (jäljempänä työehtosopimus), 47 §:ssä määrätään, että sopimusten pidentämistä säännellään yksinomaan kyseisellä työehtosopimuksella. Työehtosopimuksen nojalla määräaikaisia työsopimuksia voidaan pidentää asetuksen nro 276/2003 22 §:n 2 momentin mukaisesti korkeintaan kuusi kertaa. Kukin sopimus voi olla pidennyksineen korkeintaan 36 kuukauden pituinen.

Siviilikoodeksi

21 Italian siviilikoodeksin 1344 ja 1421 §:ssä säädetään, että pakottavien säännösten kiertämiseksi tehdyt sopimukset ovat mitättömiä.

Pääasian oikeusriita ja ennakkoratkaisukysymys

22 JH, joka on työvoiman vuokrausyrityksen palkkaama työntekijä, asetettiin vuokratyöntekijänä käyttäjäyrityksen KG palvelukseen 3.3.2014 ja 30.11.2016 välisenä aikana useiden peräkkäisten vuokratyösopimusten (yhteensä kahdeksan) ja niiden pidennysten (yhteensä 17) nojalla.

23 JH nosti helmikuussa 2017 kanteen ennakkoratkaisua pyytäneessä tuomioistuimessa eli Tribunale ordinario di Bresciassa (Brescian alioikeus, Italia), jotta tämä toteaisi, että hänen ja KG:n välillä oli toistaiseksi voimassa oleva työsuhde, koska peräkkäisten ja keskeytyksettä toisiaan seuranneiden toimeksiantojen käyttäminen maaliskuun 2014 ja marraskuun 2016 välisenä aikana oli lainvastaista. Lisäksi hän vaati kyseistä tuomioistuinta toteamaan lainvastaisiksi ja/tai sääntöjenvastaisiksi ja/tai mitättömiksi työnvuokraussopimukset, joiden perusteella hänet oli asetettu KG:n palvelukseen.

24 JH väittää tältä osin, että pääasiassa sovellettavat vuokratyötä koskevat kansalliset säännökset, joissa ei rajoiteta lainkaan saman käyttäjäyrityksen palvelukseen asetettujen työntekijöiden peräkkäisiä toimeksiantoja, ovat direktiivin 2008/104 vastaisia. Erityisesti yhtäältä kyseisen direktiivin johdanto-osan 15 perustelukappaleesta ilmenee, että yleisesti ottaen työsuhteista tulisi sopia toistaiseksi voimassa olevilla työsopimuksilla, ja toisaalta kyseisen direktiivin 5 artiklan 5 kohdan ensimmäisessä virkkeessä jäsenvaltiot velvoitetaan toteuttamaan tarvittavat toimenpiteet kyseisen direktiivin säännösten kiertämiseen tähtäävien peräkkäisten toimeksiantojen estämiseksi.

25 JH väittää lisäksi, että peräkkäiset vuokratyösopimukset, joilla hänet asetettiin KG:n palvelukseen, olivat lainvastaisia myös yhtäältä siviilikoodeksin 1344 §:n nojalla, koska nämä sopimukset olivat ristiriidassa sekä kansallisen oikeuden että unionin oikeuden kanssa, ja toisaalta tämän koodeksin 1421 §:n nojalla ja että kyseiset sopimukset oli todettava mitättömiksi, koska niillä rikotaan asetuksen nro 276/2003 28 §:ssä tarkoitettua vilpillistä työntekijöiden palvelukseen asettamista koskevaa kieltoa.

26 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin huomauttaa aluksi, että asetuksen nro 276/2003 soveltamisen sen käsiteltävänä olevassa asiassa pitäisi lähtökohtaisesti johtaa JH:n nostaman kanteen hylkäämiseen. Lailla nro 34/2014 toteutetulla muutoksella asetuksen nro 276/2003 20 §:n 4 momentissa ei enää säädetä, kuten aikaisemmin, että työntekijöitä saadaan asettaa palvelukseen tilapäisesti teknisistä, tuotannollisista, organisatorisista tai sijaisuuksiin liittyvistä syistä silloinkin, kun ne liittyvät käyttäjän tavanomaiseen toimintaan, eikä velvoitteesta ilmoittaa nämä syyt kirjallisesti sopimuksessa.

27 Näin ollen asetuksella nro 276/2003 ei rajoiteta vuokratyöntekijän samassa käyttäjäyrityksessä suorittamien peräkkäisten toimeksiantojen sallittua lukumäärää, koska sen 22 §:ssä suljetaan pois asetuksen nro 368/2001 5 §:n 3 momentin ja sitä seuraavien momenttien soveltaminen; kyseisellä pykälällä rajoitetaan määräaikaisten sopimusten osalta mahdollisuutta tehdä useita peräkkäisiä määräaikaisia sopimuksia ja vahvistetaan joka tapauksessa 36 kuukauden pituinen työskentelyn enimmäismäärä.

28 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin täsmentää myös, että työehtosopimuksen mukaista järjestelmää ei voida soveltaa JH:n ja KG:n väliseen työsuhteeseen, koska kyse on säännöstöstä, jota sovelletaan ainoastaan työntekijöiden ja työvoiman vuokraustoimistojen välisiin suhteisiin. Kyseisessä työehtosopimuksessa ei missään tapauksessa myöskään määrätä, että sopimuksessa olisi täsmennettävä vuokratyövoiman käyttämisen syyt, eikä siinä kielletä uuden sopimuksen tekemistä keskeytyksettä sen jälkeen, kun edeltävän sopimuksen kuudes pidennys on päättynyt.

29 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin arvioi, että tällainen kansallinen lainsäädäntö on direktiivin 2008/104 ja erityisesti sen 5 artiklan 5 kohdan, luettuna yhdessä sen johdanto-osan 15 perustelukappaleen kanssa, vastainen, sillä tuomioistuimet eivät sen nojalla voi valvoa vuokratyövoiman käyttämisen syitä eikä siinä aseteta rajoituksia saman työntekijän samassa käyttäjäyrityksessä suorittamille peräkkäisille toimeksiannoille.

30 Tässä tilanteessa Tribunale ordinario di Brescia päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

”Onko direktiivin 2008/104 5 artiklan 5 kohtaa tulkittava siten, että se on esteenä [asetuksen nro 276/2003] soveltamiselle, kun kyseisessä asetuksessa ei

a) rajoiteta saman työntekijän peräkkäisiä toimeksiantoja samassa käyttäjäyrityksessä

b) aseteta työvoiman määräajaksi tapahtuvan palvelukseen asettamisen laillisuuden edellytykseksi teknisten, tuotannollisten, organisatoristen tai sijaisuuksiin liittyvien syiden osoittamista eikä

c) aseteta tällaisen työsopimuksen laillisuuden edellytykseksi käyttäjäyrityksen tuotannollisten syiden tilapäisyyttä?”

Ennakkoratkaisukysymyksen tarkastelu

Tutkittavaksi ottaminen

31 Italian hallitus väittää, ettei ennakkoratkaisupyyntöä voida ottaa tutkittavaksi, ja toteaa tältä osin yhtäältä, ettei ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin anna mitään tietoja JH:n ja työvoiman vuokrausyrityksen välisen työsopimuksen luonteesta, tarkemmin sanottuna siitä, onko kyse määräaikaisesta vai toistaiseksi voimassa olevasta työsopimuksesta, vaikka ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen tarkoittamaa lainsäädäntöä sovelletaan ainoastaan määräaikaisiin työsuhteisiin.

32 Toisaalta pääasia on yksityisten välinen oikeusriita, eikä direktiivillä 2008/104 ole horisontaalista välitöntä oikeusvaikutusta. Esitettyyn kysymykseen annettavalla vastauksella ei näin ollen ole mitään vaikutusta tämän asian ratkaisuun. Ainoa mahdollinen positiivinen tulos JH:lle olisi saada Italian tasavallalta korvaus, jos tämän jäsenvaltion toteuttama direktiivin 2008/104 täytäntöönpano katsottaisiin puutteelliseksi tai epätäydelliseksi.

33 Tältä osin on muistutettava, että yksinomaan kansallisen tuomioistuimen, jossa asia on vireillä ja joka vastaa annettavasta ratkaisusta, tehtävänä on asian erityispiirteiden perusteella harkita, onko ennakkoratkaisu tarpeen asian ratkaisemiseksi ja onko sen unionin tuomioistuimelle esittämillä kysymyksillä merkitystä asian kannalta. Jos esitetyt kysymykset koskevat unionin oikeuden säännön tulkintaa, unionin tuomioistuimen on siten lähtökohtaisesti ratkaistava ne (tuomio 8.5.2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, 33 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

34 Tästä seuraa, että unionin oikeutta koskevilla kysymyksillä oletetaan olevan merkitystä asian ratkaisemisen kannalta. Unionin tuomioistuin voi kieltäytyä ratkaisemasta kansallisen tuomioistuimen esittämän ennakkoratkaisukysymyksen ainoastaan silloin, kun on ilmeistä, että pyydetyllä unionin oikeuden säännön tulkitsemisella ei ole mitään yhteyttä kansallisessa tuomioistuimessa käsiteltävän asian tosiseikkoihin tai kohteeseen, jos kyseinen ongelma on luonteeltaan hypoteettinen taikka jos unionin tuomioistuimella ei ole tiedossaan niitä tosiseikkoja ja oikeudellisia seikkoja, jotka ovat tarpeen, jotta se voisi antaa hyödyllisen vastauksen sille esitettyihin kysymyksiin (tuomio 8.5.2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, 34 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

35 On todettava, ettei nyt käsiteltävä asia vastaa yhtäkään niistä tilanteista, joissa unionin tuomioistuin voi kieltäytyä vastaamasta ennakkoratkaisukysymyksiin. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyytää unionin tuomioistuinta tulkitsemaan direktiivin 2008/104 5 artiklan 5 kohtaa, joka on – kuten kyseisen tuomioistuimen esittämistä tosiseikoista ja oikeudellisista seikoista ilmenee – pääasian kannalta merkityksellinen säännös. Se esittää lisäksi, kuten tämän tuomion 26–29 kohdasta ilmenee, ne syyt, joiden vuoksi se pitää tätä tulkintaa tarpeellisena. Näin ollen on todettava, että kyseisen tuomioistuimen selvitys sekä pääasian tosiseikoista että siinä esiin nousevista oikeudellisista kysymyksistä on riittävä, jotta unionin tuomioistuin voi antaa hyödyllisen vastauksen esitettyyn kysymykseen.

36 On myös muistettava unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenevän, että unionin tuomioistuimella on toimivalta antaa ennakkoratkaisu unionin oikeuden säännösten ja määräysten tulkinnasta riippumatta siitä, onko niillä välitön oikeusvaikutus vai ei taustalla olevan oikeusriidan asianosaisten välillä (tuomio 8.5.2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, 35 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Näin ollen Italian hallituksen väitteet, joiden mukaan direktiivin 2008/104 säännöksiä ei voida soveltaa suoraan yksityisten väliseen oikeusriitaan, ovat merkityksettömiä.

37 Ennakkoratkaisupyyntö on tässä tilanteessa otettava tutkittavaksi.

Asiakysymys

38 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee kysymyksellään lähinnä, onko direktiivin 2008/104 5 artiklan 5 kohdan ensimmäistä virkettä tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jossa ei rajoiteta niiden peräkkäisten toimeksiantojen lukumäärää, jotka sama vuokratyöntekijä voi suorittaa saman käyttäjäyrityksen palveluksessa, eikä aseteta vuokratyön käyttämisen laillisuuden edellytykseksi sellaisten teknisten, tuotannollisten, organisatoristen tai sijaisuuksiin liittyvien syiden osoittamista, joiden vuoksi tällainen käyttäminen on perusteltua.

39 Tältä osin on muistutettava, että direktiivi 2008/104 on annettu sellaisen sääntelykehyksen täydentämiseksi, joka on luotu UNICE:n, CEEP:n ja EAY:n tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta 15.12.1997 annetulla neuvoston direktiivillä 97/81/EY (EYVL 1998, L 14, s. 9) ja EAY:n, UNICE:n ja CEEP:n tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annetulla neuvoston direktiivillä 1999/70/EY (EYVL 1999, L 175, s. 43), EY 137 artiklan 1 ja 2 kohdan nojalla, joissa toimielimille myönnettiin toimivalta antaa direktiivein säännökset vähimmäisvaatimuksista, jotka pannaan täytäntöön asteittain muun muassa työehtojen osalta.

40 Direktiivin 2008/104 johdanto-osan 10 ja 12 perustelukappaleesta ilmenee, että koska vuokratyöntekijöiden oikeudellisessa tilanteessa, asemassa ja työehdoissa on huomattavia eroja unionin sisällä, kyseisellä direktiivillä pyritään luomaan vuokratyöntekijöihin sovellettavat suojapuitteet, jotka ovat syrjimättömät, avoimet ja oikeasuhteiset ja joissa otetaan huomioon työmarkkinoiden ja työmarkkinasuhteiden monimuotoisuus. Kyseisen direktiivin 2 artiklan mukaan direktiivin tarkoituksena on huolehtia vuokratyöntekijöiden suojelusta ja parantaa vuokratyön laatua varmistamalla yhdenvertaisen kohtelun periaatteen soveltaminen vuokratyöntekijöihin ja tunnustamalla työvoiman vuokrausyritykset työnantajiksi, ottaen samalla huomioon, että tämäntyyppiselle työlle on vahvistettava asianmukaiset puitteet, joilla edistetään tehokkaasti työpaikkojen luomista ja joustavien työmuotojen kehittämistä.

41 Tässä tarkoituksessa direktiivissä 2008/104 säädetään – kuten sen edellä 39 kohdassa mainitusta oikeusperustasta ja sen 9 artiklasta ilmenee – ainoastaan vähimmäisvaatimuksista, joilla pyritään yhtäältä varmistamaan kyseisen direktiivin 5 artiklassa vahvistetun vuokratyöntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun periaatteen noudattaminen ja toisaalta tarkastelemaan uudelleen jäsenvaltioiden säätämiä vuokratyöhön sovellettavia kieltoja ja rajoituksia, jotta säilytettäisiin ainoastaan ne, jotka ovat perusteltuja yleisen edun mukaisista syistä ja jotka liittyvät työntekijöiden suojeluun, kuten kyseisen direktiivin 4 artiklassa säädetään.

42 Direktiivin 2008/104 5 artiklan 5 kohdan ensimmäisessä virkkeessä, joka kuuluu näihin vähimmäisvaatimuksiin, säädetään, että jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kansallisen lainsäädäntönsä ja/tai käytäntönsä mukaisesti tämän artiklan soveltamista koskevien väärinkäytösten estämiseksi ja erityisesti tämän direktiivin säännösten kiertämiseen tähtäävien peräkkäisten toimeksiantojen estämiseksi. Tässä säännöksessä ei siis velvoiteta jäsenvaltioita rajoittamaan saman työntekijän saman käyttäjäyrityksen palveluksessa suorittamien peräkkäisten toimeksiantojen lukumäärää tai asettamaan tämän määräaikaisen työmuodon käytön edellytykseksi teknisten, tuotannollisten, organisatoristen tai sijaisuuksiin liittyvien syiden ilmoittamista. Kyseisessä säännöksessä eikä myöskään missään muussa kyseisen direktiivin säännöksessä ei säädetä mistään erityisestä toimenpiteestä, joka jäsenvaltioiden olisi toteutettava tässä tarkoituksessa.

43 Tätä toteamusta tukee direktiivin 2008/104 4 artiklan 1 kohta, jossa säädetään, että kun jäsenvaltiot ovat lainsäädännössään säätäneet vuokratyön käyttöön liittyvistä rajoituksesta tai kielloista, ne saavat perustua ainoastaan yleisen edun mukaisiin syihin, jotka liittyvät erityisesti vuokratyöntekijöiden suojeluun, työterveys- ja työturvallisuusvaatimuksiin tai tarpeeseen varmistaa, että työmarkkinat toimivat moitteettomasti ja että väärinkäytöksiä ehkäistään.

44 Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä nimittäin ilmenee, että tämä säännös on ymmärrettävä siten, että sillä rajataan ne puitteet, joissa jäsenvaltioiden on harjoitettava sääntelytoimintaa, joka liittyy vuokratyön käyttöön liittyviin kieltoihin tai rajoituksiin, eikä siten, että siinä edellytettäisiin tietynlaisen tätä alaa koskevan säännöstön antamista, myös väärinkäytösten estämiseksi (ks. vastaavasti tuomio 17.3.2015, AKT, C-533/13, EU:C:2015:173, 31 kohta).

45 Lopuksi on todettava, että toisin kuin JH väittää kirjallisissa huomautuksissaan, 25.10.2018 annetusta tuomiosta Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), joka koskee direktiivin 1999/70 liitteenä olevan, 18.3.1999 tehdyn määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen tulkintaa, ilmenevää ohjetta ei voida soveltaa nyt käsiteltävässä asiassa. Puitesopimuksen 5 lausekkeessa nimittäin määrätään erityisistä velvoitteista peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten käyttämisestä seuraavien väärinkäytösten estämiseksi, kun taas näin ei ole direktiivin 2008/104 5 artiklan 5 kohdan ensimmäisen virkkeen osalta.

46 Edellä esitetystä seuraa, ettei direktiivin 2008/104 5 artiklan 5 kohdan ensimmäisestä virkkeestä voida päätellä, että tällä säännöksellä velvoitettaisiin jäsenvaltiot säätämään kansallisessa säännöstössään kaikista kysymyksessä mainituista erityistoimenpiteistä tai osasta niitä.

47 On kuitenkin otettava huomioon se, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii ennakkoratkaisupyynnössään – kuten tämän tuomion 29 kohdasta ilmenee – laajemmin sitä, voidaanko pääasiassa kyseessä olevan kansallisen lainsäädännön katsoa olevan direktiivin 2008/104 ja erityisesti sen 5 artiklan 5 kohdan ensimmäisen virkkeen, luettuna direktiivin johdanto-osan 15 perustelukappaleen valossa, vastainen, koska se voisi sen vuoksi, ettei siinä säädetä tällaisista toimenpiteistä, mahdollistaa sen, että samalle työntekijälle annettaisiin saman käyttäjäyrityksen palveluksessa peräkkäisiä toimeksiantoja kyseisen direktiivin säännösten ja erityisesti vuokratyön tilapäisen luonteen kiertämiseksi. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii, voidaanko tämä epäyhdenmukaisuus unionin oikeuden kanssa päätellä myös yhtäältä kyseisen direktiivin 1 artiklan 1 kohdasta, jossa oletetaan, että työntekijä on asetettu käyttäjäyrityksen palvelukseen tilapäisesti, ja toisaalta saman direktiivin 3 artiklan 1 kohdasta, jonka b–e alakohdassa määritellään käsitteet ”työvoiman vuokrausyritys”, ”vuokratyöntekijä”, ”käyttäjäyritys” ja ”toimeksianto” sellaisin sanamuodoin, jotka antavat ymmärtää, että tämän tyyppinen työsuhde on jo luonteensa puolesta tilapäinen.

48 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin nostaa siis esiin myös kysymyksen siitä, eikö unionin lainsäätäjän tavoite, sellaisena kuin se ilmenee muun muassa direktiivin 2008/104 5 artiklan 5 kohdan ensimmäisestä virkkeestä, ole se, että antamalla kyseisen direktiivin se velvoittaa jäsenvaltiot säilyttämään vuokratyön tilapäisen luonteen kieltäessään toimeksiantojen rajoittamattomat uusimiset, joilla katetaan todellisuudessa asianomaisen käyttäjäyrityksen vakituiset henkilöstötarpeet ja kierretään siten kyseisen direktiivin säännöksiä.

49 Mikään ei vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan estä unionin tuomioistuinta antamasta hyödyllistä vastausta ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle siten, että se esittää tälle unionin oikeuden tulkintaan liittyvät seikat, joiden avulla tämä voi itse arvioida kansallisen oikeuden yhteensoveltuvuutta unionin oikeuden kanssa (tuomio 16.2.2012, Varzim Sol, C-25/11, EU:C:2012:94, 28 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen sekä määräys 16.1.2014, Baradics ym., C-430/13, EU:C:2014:32, 31 kohta).

50 Tältä osin on täsmennettävä ensinnäkin, että direktiivin 2008/104 johdanto-osan 11 perustelukappaleessa todetaan, että direktiivillä pyritään vastaamaan yritysten joustavuustarpeisiin mutta myös työntekijöiden tarpeeseen sovittaa yhteen työ- ja yksityiselämä, ja tällä tavoin se edistää työpaikkojen luomista sekä työmarkkinoille osallistumista ja sijoittumista. Kyseisellä direktiivillä pyritään näin ollen sovittamaan yhteen yrityksillä oleva joustavuutta koskeva tavoite ja työntekijöiden suojelua vastaava turvallisuustavoite.

51 Nämä kaksi tavoitetta vastaavat siten unionin lainsäätäjän tahtoa lähentää vuokratyön ehtoja ”tavanomaisiin” työsuhteisiin, varsinkin kun unionin lainsäätäjä täsmensi direktiivin 2008/104 johdanto-osan 15 perustelukappaleessa nimenomaisesti, että toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset ovat vallitseva työsuhdemuoto. Kyseisellä direktiivillä pyritään siis myös edistämään sitä, että vuokratyöntekijät saavat vakituisen työpaikan käyttäjäyrityksessä, ja tämä tavoite ilmenee erityisesti direktiivin 6 artiklan 1 ja 2 kohdassa.

52 Yhdenvertaisen kohtelun periaate, sellaisena kuin siitä säädetään direktiivin 2008/104 5 artiklan 1 kohdassa, on osa tätä samaa tavoitetta. Kyseisen säännöksen mukaan vuokratyöntekijän keskeisten työehtojen on nimittäin oltava käyttäjäyrityksessä suoritettavan toimeksiannon ajan vähintään samanlaiset kuin ne, joita häneen sovellettaisiin, jos kyseinen yritys olisi palkannut hänet suoraan hoitamaan samaa tehtävää.

53 Toiseksi käsite ”keskeiset työehdot”, joka määrittää vuokratyöntekijöihin sovellettavan yhdenvertaisen kohtelun periaatteen ulottuvuuden, määritellään direktiivin 2008/104 3 artiklan 1 kohdan f alakohdassa, ja sillä viitataan työaikaan, ylityöhön, taukoihin, lepoaikoihin, yötyöhön, lomiin, yleisiin vapaapäiviin ja palkkaan.

54 Kuten julkisasiamies totesi ratkaisuehdotuksensa 44 kohdassa, kyseisen direktiivin johdanto-osan ensimmäisestä perustelukappaleesta ilmenee, että kyseisellä direktiivillä pyritään varmistamaan Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklan täysimääräinen noudattaminen; kyseisen artiklan 1 kohdassa vahvistetaan yleisesti jokaisen työntekijän oikeus terveellisiin, turvallisiin ja ihmisarvoisiin työoloihin ja työehtoihin. Perusoikeuskirjan selityksissä (EUVL 2007, C 303, s. 17) todetaan tältä osin, että ilmaus ”työoloihin ja työehtoihin” on käsitettävä SEUT 156 artiklan mukaisesti. Viimeksi mainitussa määräyksessä kuitenkin vain mainitaan ”työehdot” – niitä tarkemmin määrittelemättä – yhtenä niistä aloista, joilla Euroopan komissio voi toimia edistääkseen jäsenvaltioiden välistä yhteistyötä ja helpottaakseen niiden toiminnan yhteensovittamista. Kun otetaan huomioon direktiivillä 2008/104 tavoiteltu päämäärä suojata vuokratyöntekijän oikeuksia, tämä täsmennyksen puuttuminen puoltaa ”työehtojen” käsitteen laajaa tulkintaa.

55 Kolmanneksi direktiivin 2008/104 5 artiklan 5 kohdan ensimmäisessä virkkeessä asetetaan vastaavasti jäsenvaltioille kaksi erillistä velvoitetta eli niiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet ensinnäkin 5 artiklassa itsessään sallittujen yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta tehtävien poikkeusten väärinkäytön ja toiseksi direktiivin 2008/104 säännösten muodostaman kokonaisuuden kiertämiseen tähtäävien peräkkäisten toimeksiantojen estämiseksi.

56 Tästä on todettava, kuten julkisasiamies totesi ratkaisuehdotuksensa 46 kohdassa, että ilmaisua ”ja erityisesti”, jota käytetään kyseisen direktiivin 5 artiklan 5 kohdan ensimmäisessä virkkeessä näiden kahden velvoitteen välisen yhteyden luomiseksi, ei voida tulkita – toisin kuin komissio väittää kirjallisissa huomautuksissaan – siten, että jälkimmäinen velvoite olisi automaattisesti ja täysimääräisesti riippuvainen ensimmäisestä velvoitteesta, minkä vuoksi kyseistä säännöstä sovellettaisiin yksinomaan yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta, jonka konkreettinen sisältö kyseisen direktiivin kannalta täsmennetään sen 5 artiklan 1–4 kohdassa, tehtävien sallittujen poikkeusten väärinkäyttöön.

57 Jäsenvaltioille asetetuilla kahdella velvoitteella on kaksi selvästi erillistä soveltamisalaa. Ensimmäisessä edellytetään, että jäsenvaltiot toteuttavat tarvittavat toimenpiteet, jotta estettäisiin yksinomaan direktiivin 2008/104 5 artiklan 2–4 kohdan nojalla sallittujen poikkeusten väärinkäyttö. Toinen velvoite on sitä vastoin muotoiltu laajemmin, ja sillä pyritään siihen, että jäsenvaltiot toteuttavat tarvittavat toimenpiteet erityisesti tämän direktiivin säännösten muodostaman kokonaisuuden kiertämiseen tähtäävien peräkkäisten toimeksiantojen estämiseksi.

58 Komission esittämä direktiivin 2008/104 5 artiklan 5 kohdan ensimmäisen virkkeen suppea tulkinta on ristiriidassa paitsi kyseisen säännöksen sanamuodon kanssa, jossa säädetään nimenomaisesti kahdesta jäsenvaltioille asetetusta velvoitteesta, joista jälkimmäinen koskee direktiiviä 2008/104 yleisesti, myös kyseisen direktiivin nimenomaisen tavoitteen kanssa, joka on vuokratyöntekijöiden suojaaminen ja vuokratyön ehtojen parantaminen.

59 Tästä seuraa, että jäsenvaltioille direktiivin 2008/104 5 artiklan 5 kohdan ensimmäisessä virkkeessä asetettu velvoite toteuttaa tarvittavat toimenpiteet tämän direktiivin säännösten kiertämiseen tähtäävien peräkkäisten toimeksiantojen estämiseksi on sen systematiikka ja tavoite huomioon ottaen ymmärrettävä siten, että se kattaa kaikki kyseisen direktiivin säännökset.

60 Neljänneksi on todettava, että direktiivillä 2008/104 pyritään myös siihen, että jäsenvaltiot huolehtivat siitä, ettei vuokratyöstä saman käyttäjäyrityksen palveluksessa tule vuokratyöntekijälle pysyvää tilannetta.

61 Tässä yhteydessä on muistutettava, että kyseisen direktiivin 3 artiklan 1 kohdan b–e alakohdassa määritellään ”työvoiman vuokrausyrityksen”, ”vuokratyöntekijän”, ”käyttäjäyrityksen” ja ”toimeksiannon” käsitteet ja että näistä määritelmistä ilmenee, että työsuhde käyttäjäyritykseen on jo luonteensa puolesta tilapäinen.

62 Lisäksi on niin, että vaikka kyseinen direktiivi koskee tilapäisiä, väliaikaisia tai ajallisesti rajoitettuja työsuhteita eikä pysyviä työsuhteita, kyseisen direktiivin johdanto-osan 15 perustelukappaleessa ja 6 artiklan 1 ja 2 kohdassa täsmennetään kuitenkin, että ”toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset” eli pysyvät työsuhteet ovat vallitseva työsuhdemuoto ja että vuokratyöntekijöille on tiedotettava käyttäjäyrityksessä olevista vapaista työpaikoista, jotta heillä olisi samat mahdollisuudet saada vakituinen työpaikka kuin muillakin kyseisessä yrityksessä työskentelevillä työntekijöillä.

63 Lopuksi on todettava, että direktiivin 2008/104 5 artiklan 5 kohdan ensimmäisessä virkkeessä selvästi, täsmällisesti ja ehdottomasti velvoitetaan jäsenvaltiot toteuttamaan tarvittavat toimenpiteet tämän direktiivin säännösten kiertämiseen tähtäävien peräkkäisten toimeksiantojen estämiseksi. Tämän seurauksena tätä säännöstä on tulkittava siten, että se on esteenä sille, ettei jäsenvaltio toteuta mitään toimenpiteitä vuokratyön tilapäisen luonteen säilyttämiseksi.

64 Tältä osin unionin tuomioistuimen vakiintuneesta oikeuskäytännöstä ilmenee, että direktiivistä jäsenvaltioille seuraava velvoite saavuttaa direktiivissä säädetty tulos sekä niiden SEU 4 artiklan 3 kohtaan ja SEUT 288 artiklaan perustuva tehtävä toteuttaa kaikki yleis- tai erityistoimenpiteet, jotka ovat aiheellisia tämän velvoitteen täyttämisen varmistamiseksi, sitovat kaikkia jäsenvaltioiden viranomaisia, myös tuomioistuimia niiden toimivallan puitteissa (tuomio 19.9.2019, Rayonna prokuratura Lom, C-467/18, EU:C:2019:765, 59 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

65 Tämän velvoitteen noudattamiseksi unionin oikeuden mukaista tulkintaa koskeva periaate edellyttää, että kansalliset viranomaiset tekevät toimivaltansa rajoissa kaiken mahdollisen ottamalla huomioon kansallisen oikeuden kokonaisuudessaan ja soveltamalla siinä hyväksyttyjä tulkintatapoja taatakseen unionin oikeuden täyden tehokkuuden ja päätyäkseen ratkaisuun, joka on sillä tavoitellun päämäärän mukainen (tuomio 19.9.2019, Rayonna prokuratura Lom, C-467/18, EU:C:2019:765, 60 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

66 Periaatteella, jonka mukaan kansallista oikeutta on tulkittava unionin oikeuden mukaisesti, on kuitenkin tietyt rajat. Niinpä kansallisen tuomioistuimen velvollisuutta tukeutua unionin oikeuden sisältöön, kun se tulkitsee ja soveltaa asiaan liittyviä kansallisen oikeuden säännöksiä, rajoittavat yleiset oikeusperiaatteet, eikä kyseinen velvollisuus voi olla perustana kansallisen oikeuden contra legem -tulkinnalle (tuomio 19.9.2019, Rayonna prokuratura Lom, C-467/18, EU:C:2019:765, 61 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

67 Nyt käsiteltävässä asiassa ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on edellä esitettyjen seikkojen perusteella tutkittava pääasiassa kyseessä olevan työsuhteen oikeudellinen luonnehdinta sekä direktiivin 2008/104 itsensä että sen kansallisen oikeuden kannalta, jolla se on saatettu osaksi Italian oikeusjärjestystä, siten, että se tarkistaa, onko – kuten JH väittää – kyse toistaiseksi voimassa olevasta työsuhteesta, jolle on keinotekoisesti annettu peräkkäisten vuokratyösopimusten muoto direktiivin 2008/104 tavoitteiden ja erityisesti vuokratyön tilapäisen luonteen kiertämiseksi.

68 Tätä arviointia varten ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin voi ottaa huomioon seuraavat seikat.

69 Jos saman vuokratyöntekijän saman käyttäjäyrityksen palveluksessa suorittamat peräkkäiset toimeksiannot johtavat siihen, että työskentely tässä yrityksessä kestää pidempään kuin mitä voidaan kohtuudella pitää ”tilapäisenä”, tämä voisi olla osoitus direktiivin 2008/104 5 artiklan 5 kohdan ensimmäisessä virkkeessä tarkoitetusta peräkkäisten toimeksiantojen väärinkäytöstä.

70 Samalle vuokratyöntekijälle annetuilla toistuvilla peräkkäisillä toimeksiannoilla saman käyttäjäyrityksen palveluksessa kierretään – kuten julkisasiamies totesi ratkaisuehdotuksensa 57 kohdassa – direktiivin 2008/104 säännösten ydinsisältöä, ja ne merkitsevät tämän työsuhdemuodon väärinkäyttöä, koska niillä horjutetaan kyseisellä direktiivillä toteutettua työnantajille tarjotun joustavuuden ja työntekijöille tarjotun turvallisuuden välistä tasapainoa heikentämällä viimeksi mainittua.

71 Lopuksi on todettava, että kun konkreettisessa tapauksessa ei ole annettu mitään objektiivista selitystä sille, että kyseessä oleva käyttäjäyritys turvautuu toistuviin peräkkäisiin vuokratyösopimuksiin, kansallisen tuomioistuimen on tutkittava kansallisen sääntelykehyksen asiayhteydessä ja kunkin tapauksen olosuhteet huomioon ottaen, onko jotakin direktiivin 2008/104 säännöksistä kierretty, ja näin on sitäkin suuremmalla syyllä silloin, kun kyseisillä toistuvilla sopimuksilla käyttäjäyrityksen palvelukseen asetetaan aina sama vuokratyöntekijä.

72 Kaikesta edellä esitetystä seuraa, että direktiivin 2008/104 5 artiklan 5 kohdan ensimmäistä virkettä on tulkittava siten, ettei se ole esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jossa ei rajoiteta niiden peräkkäisten toimeksiantojen lukumäärää, jotka sama vuokratyöntekijä voi suorittaa saman käyttäjäyrityksen palveluksessa, ja jossa ei aseteta vuokratyön käyttämisen laillisuuden edellytykseksi sellaisten teknisten, tuotannollisten, organisatoristen tai sijaisuuksiin liittyvien syiden ilmoittamista, joiden vuoksi tällainen käyttö on perusteltua. Tätä säännöstä on sitä vastoin tulkittava siten, että se on esteenä sille, ettei jäsenvaltio toteuta mitään toimenpiteitä vuokratyön tilapäisen luonteen säilyttämiseksi, sekä kansalliselle säännöstölle, jossa ei säädetä mistään toimenpiteestä sen estämiseksi, että samalle vuokratyöntekijälle annetaan peräkkäisiä toimeksiantoja saman käyttäjäyrityksen palveluksessa direktiivin 2008/104 säännösten muodostaman kokonaisuuden kiertämiseksi.

Oikeudenkäyntikulut

73 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (toinen jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

Vuokratyöstä 19.11.2008 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2008/104/EY 5 artiklan 5 kohdan ensimmäistä virkettä on tulkittava siten, ettei se ole esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jossa ei rajoiteta niiden peräkkäisten toimeksiantojen lukumäärää, jotka sama vuokratyöntekijä voi suorittaa saman käyttäjäyrityksen palveluksessa, ja jossa ei aseteta vuokratyön käyttämisen laillisuuden edellytykseksi sellaisten teknisten, tuotannollisten,

organisatoristen tai sijaisuuksiin liittyvien syiden ilmoittamista, joiden vuoksi tällainen käyttö on perusteltua. Tätä säännöstä on sitä vastoin tulkittava siten, että se on esteenä sille, ettei jäsenvaltio toteuta mitään toimenpiteitä vuokratyön tilapäisen luonteen säilyttämiseksi, sekä kansalliselle säännöstölle, jossa ei säädetä mistään toimenpiteestä sen estämiseksi, että samalle vuokratyöntekijälle annetaan peräkkäisiä toimeksiantoja saman käyttäjäyrityksen palveluksessa direktiivin 2008/104 säännösten muodostaman kokonaisuuden kiertämiseksi.

Allekirjoitukset