Kohtulahendite kogumik

KOHTUJURISTI ETTEPANEK
GIOVANNI PITRUZZELLA
esitatud 9. detsembril 2021 [1]

Kohtuasi C-426/20

GD,
ES
versus
Luso Temp – Empresa de Trabalho Temporário, S.A.

(eelotsusetaotlus, mille on esitanud Tribunal Judicial da Comarca de Braga – Juízo do Trabalho de Barcelos (Braga piirkondlik kohus – tööasjade kohtumaja Barceloses, Portugal))

Eelotsusetaotlus – Renditöö – Õigus tasustatud puhkusele – Hüvitis töösuhte lõppemise korral – Võrdse kohtlemise põhimõte – Renditöötajate peamised töö- ja töölevõtmistingimused

1. Kas direktiivis 2008/104 [2] sätestatud võrdse kohtlemise põhimõttega on vastuolus riigisisene õigusnorm, mis lubab kasutajaettevõtjal maksta renditöötajale töösuhte lõppemisel kasutamata puhkuse eest väiksemat puhkusetasu võrreldes sellega, millele oleks õigus sama kasutajaettevõtja poolt otse tööle võetud töötajatel?

2. Selline põhisisu on eelotsusetaotlusel, mille Portugali kohus esitas Euroopa Kohtule seoses riigisisese seadusega, mille konkreetse sättega reguleeritakse renditöötajatele töölepingu lõppemisel kuuluvaid õigusi.

I. Õiguslik raamistik

A. Liidu õigus

3. Direktiivi 2008/104 põhjendustes 1, 10–12 ja 15 on märgitud:

„(1) Käesolevas direktiivis austatakse põhiõigusi ja peetakse kinni Euroopa Liidu põhiõiguste hartaga tunnustatud põhimõtetest. Eelkõige on see kavandatud olema täielikult kooskõlas nimetatud harta artikliga 31, milles sätestatakse, et igal töötajal on õigus töötingimustele, mis on tema tervise, ohutuse ja väärikuse kohased, ja õigus maksimaalse tööaja piirangule, igapäevastele ja -nädalastele puhkeaegadele ja iga-aastasele palgalisele puhkusele.

[…]

[1] Algkeel: itaalia.

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

(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 artikli 1 „Reguleerimisala“ lõikes 1 on ette nähtud:

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

5. Sama direktiivi artiklis 2 „Eesmärk“ on sätestatud:

„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 2008/104 artikli 3 „Mõisted“ lõike 1 punktis f on sätestatud:

„1. Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

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 artiklis 5 „Võrdse kohtlemise põhimõte“, mis sisaldub II peatükis töölevõtmis- ja töötingimuste kohta, on ette nähtud:

„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.

[…]

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.

[…]“.

B. Portugali riigi sisene õigus

8. 12. veebruari 2009. aasta seadusega 7/2009 heaks kiidetud tööseadustiku (Codigo do Trabalho, edaspidi „tööseadustik“) artiklis 185 „Renditöötajate töötingimused“ on sätestatud

„[…]

6. Töötajal on õigus saada tasustatud põhipuhkust, erakorralist puhkusetasu ja jõulutoetust proportsionaalselt oma lepingu kestusega ning saada muid regulaarseid ja perioodilisi hüvitisi, mida on sama või võrdväärse töö eest õigus saada kasutajaettevõtja töötajatel.

[…]“.

9. Tööseadustiku artiklis 237 „Õigus puhkusele“ on ette nähtud:

„1. Töötajal on iga kalendriaasta eest tasustatud puhkuse saamise õigus, mis tekib 1. jaanuaril.

2. Üldreeglina tekib õigus puhkusele eelmisel kalendriaastal tehtud töö eest, kuid ei sõltu teenistuse hoolikusest või efektiivsusest.

[…]“.

10. Tööseadustiku artikli 238 „Puhkuseaja kestus“ lõikes 1 on sätestatud:

„1. Iga-aastase puhkuse kestus on vähemalt 22 tööpäeva.

[…]“.

11. Tööseadustiku artiklis 239 „Puhkuse kestus erijuhtudel“ on sätestatud järgmist:

„1. Töösuhte algusaastal on töötajal õigus saada kaks tööpäeva puhkust lepingu kestuse iga kuu eest, kuid mitte rohkem kui 20 tööpäeva, mida võib kasutada pärast kuue kuu täitumist lepingu täitmisel.

2. Kui kalendriaasta lõpeb enne eelmises lõikes nimetatud tähtaja möödumist, võib puhkuse välja võtta kuni järgneva aasta 30. juunini.

3. Eelmiste lõigete kohaldamine ei tohi kaasa tuua seda, et samal kalendriaastal võetakse puhkust rohkem kui 30 tööpäeva, ilma et see piiraks kollektiivsete töökorralduseeskirjade kohaldamist.“

12. Tööseadustiku artiklis 245 „Töölepingu lõppemise mõju puhkuseõigusele“ on ette nähtud:

„1. Töölepingu lõppemisel on töötajal õigus saada puhkusetasu ja erakorralist puhkusetasu:

a) välja teenitud ja kasutamata puhkuse eest;

b) proportsionaalselt lepingu lõppemise aastal töötatud ajaga.

2. Eelmise lõike punktis a nimetatud juhul võetakse puhkuseaega arvesse tööstaaži arvestamisel.

3. Töölepingu lõpetamise korral kalendriaastal, mis järgneb töösuhte algusaastale, või kui töölepingu kestus ei ületa 12 kuud, ei või puhkus või vastav puhkusetasu, mida on töötajal õigus saada, koguarvestuses ületada proportsionaalselt iga-aastast puhkuseaega, olenevalt lepingu kestusest.“

II. Asjaolud, põhikohtuasi ja eelotsuse küsimus

13. GD ja ES sõlmisid vastavalt 29. oktoobril 2017 ja 9. oktoobril 2017 agentuuriga Luso Temp - Empresa de Trabalho Temporàrio SA renditöölepingu. Sellega seoses määrati hagejad töötama äriühingusse Inoveplástika – Inovação e Tecnologia em Plásticos, S.A. ning nendega lõpetati töösuhted 28. oktoobril 2019 (hageja GD puhul) ja 8. oktoobril 2019 (hageja ES puhul).

14. Hagejad esitasid pärast seda, kui nendega töölepingud lõpetati, hagi Tribunal Judicial da Comarca de Braga, Juízo do Trabalho de Barcelosele (Braga piirkondlik kohus – tööasjade kohtumaja Barceloses, Portugal), eelotsusetaotluse esitanud kohtule, et neile mõistetaks välja summad, mis neil jäid puhkusetasuna ja erakorralise puhkusetasuna saamata, ning mis kuuluvad tasumisele ajavahemiku eest, mille vältel nad töötasid kõnealuste renditöölepingute alusel kostja alluvuses.

15. Hagejate ja kostja seisukohad erinevad osas, mis puudutab puhkusepäevade arvutamise meetodit.

16. Hagejad tuginevad oma nõuetes üldisele puhkusekorrale, mis on sätestatud tööseadustiku (Código do Trabalho) artiklites 237, 238, 239 ja 245. Hagejad väidavad, et viidatud sätete kohaldamisel tekkis neil iga aasta 1. jaanuaril (2018 ja 2019) õigus saada 22 puhkusepäeva ja et lisaks nendele päevadele on neil õigus saada kaks puhkusepäeva iga töötatud täiskuu kohta

töösuhte alustamise aastal (2017) ja töötatud ajaga proportsionaalsel arvul puhkusepäevi töösuhte lõppemise aastal (2019), kokku kuuskümmend seitse (hageja GD puhul) ja kuuskümmend viis (hageja ES puhul) tasustatud puhkusepäeva.

17. Kostja väidab omalt poolt, et kohaldama peab renditöötajate töölepingute erikorda, mis on ette nähtud tööseadustiku artikli 185 lõikes 6, mille kohaselt on mõlemal hagejal õigus ainult tasustatud puhkusele (ja selle vastavale iga-aastasele erakorralisele puhkusetasule), mis on proportsionaalne vastavate lepingute kestusega, kokku nelikümmend kaheksa päeva tasustatud puhkust, mis vastab kahele töötatud aastale.

18. Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab, et tööseadustiku artikli 185 lõike 6 ja direktiivi 2008/104 renditöö kohta artikli 3 lõike 1 punkti f ning artikli 5 lõike 1 vahel võib olla vastuolu. Portugali õigusnormiga kehtestatakse erinev kohtlemine ühest küljest kasutajaettevõtjasse töötama määratud töötajate ja teisest küljest töötajate vahel, kelle kasutajaettevõtja on otse tööle võtnud.

19. Sisuliselt on renditöötajal õigus tasustatud puhkusele ja erakorralisele puhkusetasule üksnes proportsionaalselt töötatud aja kestusega, samas kui kasutajaettevõtja poolt lepingu alusel otse tööle võetud töötajal on õigus saada kogu puhkus, mis kuulub talle tööseadustiku üldkorra kohaldamise alusel.

20. Erinev kohtlemine puudutab ainult töötajaid, kes on ühel kalendriaastal kasutajaettevõttesse töötama määratud ja kes lõpetasid viimati selles ettevõttes töötamise kahe või enama aasta möödudes sellest kuupäevast, nagu käesoleval juhul. Erinevalt sellest ei kerki ühtegi küsimust töötajate puhul, kes on kasutusettevõtja alluvuses ajavahemiku kestel, mis ei ületa 12 kuud, või kes alustasid teenuse osutamist ühel kalendriaastal ja lõpetasid sellele järgneval aastal.

21. Neil asjaoludel otsustas Braga piirkondlik kohus menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmise eelotsuse küsimuse:

„Kas Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19. novembri 2008. aasta direktiivi 2008/104/EÜ renditöö kohta artikli 3 lõike 1 punktiga f ja artikli 5 lõikega 1 on vastuolus niisugune norm, nagu on sätestatud tööseadustiku (mis on heaks kiidetud 12. veebruari 2009. aasta seadusega nr 7/2009) artikli 185 lõikes 6, mille kohaselt on renditöötajal igal juhul õigus tasustatud puhkusele ja erakorralisele puhkusetasule ainult proportsionaalselt kasutajaettevõtjas töötatud ajaga, isegi kui tema töösuhe algab ühel kalendriaastal ja lõpeb kahe või enama kalendriaasta möödumisel sellest kuupäevast, samas kui kasutajaettevõtja poolt otse tööle võetud töötajale, kes töötab samal ajavahemikul samal töökohal, kohaldatakse üldist puhkusekorda, mis tagab talle pikema tasustatud puhkuse ja suurema erakorralise puhkusetasu, kuna need ei ole proportsionaalsed töötatud ajaga?“

III. Õiguslik analüüs

A. Sissejuhatavad märkused

22. Õigusküsimus, mille kohta Euroopa Kohus peab Portugali kohtu käesolevas kohtuasjas esitatud eelotsuse küsimusele vastamiseks otsuse tegema, on sisuliselt see, kas liidu õigusega ja eelkõige direktiivi 2008/104 artiklitega 3 ja 5 on kooskõlas riigisisene õigusnorm, mis näeb

töösuhte lõppedes kasutamata puhkuse eest makstava erakorralise puhkusetasu puhul ette renditöötaja erineva kohtlemise, konkreetsel juhul tema halvema kohtlemise, võrreldes kasutajaettevõtja poolt otse tööle võetud töötajaga.

23. Teisisõnu tuleb vastata Euroopa Kohtu praktikas hetkeseisuga uudsele küsimusele, kas direktiivi 2008/104 artiklis 5 sätestatud mõiste „töö- ja töölevõtmistingimused“ hõlmab ka töösuhte lõppedes võlgnetavat erakorralist puhkusetasu kasutamata puhkuse eest, seoses kohustusega kohelda renditöötajat ja kasutajaettevõtja poolt otse tööle võetud töötajat võrdselt.

24. Minu arvates võib sellele küsimusele vastuse leida: a) direktiivi 2008/104, eelkõige selle *eesmärkide* ja *konteksti*, milles direktiiv asetseb, süstemaatilisest tõlgendamisest; b) *puhkuse* (ja sellega seotud majanduslike õiguste) *instituudi olulisusest* Euroopa sotsiaalõiguses; c) *Euroopa Kohtu praktikast, mis käsitleb* muudes direktiivides ebatüüpiliste või ebakindlas töösuhtes töötajate kaitseks sätestatud *samaväärsete võrdse kohtlemise sätete tõlgendamist*.

25. Direktiivi 2008/104 *tekst* on aga meie analüüsi jaoks täielikult neutraalne, kuna see ei sisalda „peamiseid töö- ja töölevõtmistingimusi“ moodustavate õiguste hulgas põhikohtuasjas käsitletavat erakorralist puhkusetasu ega välista seda. Nimelt piirdutakse artiklis 3 sisalduvas loetelus, mis ei saa olla ammendav, tööaja, ületunnitöö, vaheaegade, puhkeaja, öötöö, pühade, riigipühade ja töötasu mainimisega.

26. Järelikult ei viidata kordagi konkreetsetele erakorralistele tasudele ega töösuhte lõppemisel võlgnetavatele summadele. Ainus asjaomane viide on viide „pühadele“ ja nagu järgnevalt selgub, on Euroopa Kohtu praktikas, kuigi seoses muude sätetega, antud sellele juba lai tõlgendus, mis hõlmab pühadega seotud varalisi õigusi.

27. Märgin aga, et käesoleva, eelotsuse küsimuse aluseks oleva kohtuasja eripäraks on riigisisese kohtu määruse ja Portugali valitsuse seisukohtadega tutvumise põhjal minu arvates konflikt, mis puudutab liikmesriigi siseste sätete tõlgendamist; kui see on nii, siis ei saaks Euroopa Kohus ilmselt seda konflikti oma kohustustest kaugemale minemata lahendada.

28. Näib, et riigisisene kohus pooldab eelotsusetaotluse põhjenduseks esitatud argumentides Portugali tööseadustiku artikli 185 lõike 6 tõlgendust, mille kohaselt on see erinorm, mis võimaldab teatavates olukordades erandina üldreeglitest kohelda renditöötajaid töösuhte lõppedes kasutamata puhkuse eest makstava erakorralise puhkusetasu osas halvemini kui kasutajaettevõtja poolt otse tööle võetud töötajaid (ja ka lühema lepingu alusel töötavaid renditöötajaid).

29. Portugali valitsus näib aga pooldavat süstemaatilist tõlgendust, mille kohaselt Portugali tööseadustiku artikli 185 lõikes 6 sisalduv säte ei ole erand sätetest, mis sisalduvad artiklis 237 ja järgnevates artiklites, vaid seda tuleb tõlgendada koostoimes, nii et välditakse igasugust diskrimineerimist renditöötajate ja kasutajaettevõtja poolt otse tööle võetud töötajate vahel.

30. Euroopa Kohus peab minu arvates ainult kordama oma seisukohta seoses võrdse kohtlemise põhimõtte ulatusega tähtajalise töö puhul, mis on seni käsitlemata küsimus, täpsustades selle laiendamist puhkuseõigusele ning puhkuseõigusega seotud tasudele, ja andma riigisisesele kohtule mõned juhised, mille alusel saab ühetaolise tõlgendamise kaudu lahendada sellised vaidlused, nagu see, mis talle esitati.

B. Eelotsuse küsimus

1. Direktiivi eesmärgid, „turvaline paindlikkus“ ning puhkuse õiguse (ja sellega seotud varaliste õiguste) olulisus liidu sotsiaalõiguses

31. Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt „[…] ei tule liidu õiguse sätte tõlgendamisel arvestada mitte üksnes sätte sõnastust, vaid ka selle konteksti ning eesmärke, mida taotleb õigusakt, mille osa see säte on“.[3]

32. Direktiivi 2008/104 artiklis 2 on kinnitatud, et direktiivi *eesmärk* on „tagada renditöötajate kaitse ja parandada renditöö kvaliteeti, tagades, et renditöötajate suhtes järgitaks artiklis 5 sätestatud võrdse kohtlemise põhimõtet“.

33. Mis puudutab *konteksti*, mille osa see on, kehtestati direktiiv 2008/104, mille õiguslik alus leidub varasema EÜ lepingu artikli 137 lõigetes 1 ja 2 (nüüd ELTL artikkel 153),[4] pärast pikka ja keerulist ettevalmistust, et integreerida Euroopa sotsiaalõiguse süsteemi kaks varasemat direktiivi ebatüüpilise töö kohta, mis käsitlevad vastavalt osalist tööaega ja tähtajalisi töösuhteid.[5]

34. Kõnealune direktiiv on seega osa üldisest õiguslikust kontekstist, mille eesmärk on muuta ette nähtud kaitse vormid üldkohaldatavaks kõikide ebatüüpiliste töötajate kategooriate suhtes.[6]

35. Liidu tegevuse üldine eesmärk sotsiaalpoliitika valdkonnas on olnud paindlike töövormide arendamine, pidades ühtlasi silmas uue taseme saavutamist sotsiaalõiguse ühtlustamisel. Selle tegevuse aluseks oleva reguleerimismudeliga püüti saavutada tööturul tasakaal paindlikkuse ja turvalisuse vahel ning selle nimetuseks sai „turvaline paindlikkus“.[7]

36. Direktiivi 2008/104, mis kujutab endast komisjoni poolt vahetult eelnevatel aastatel[8] „turvalise paindlikkuse“ kohta algatatud arutelu kõige terviklikumat tulemust, eesmärk on saavutada õige tasakaal esiteks renditöötajate kaitse parandamise ja teiseks renditöö, mis pakub tööturul piisavat paindlikkust, võimaliku positiivse osa toetamise vahel.[9]

37. Töötingimuste ühtlustamise eesmärk on „lähendada renditöö tingimusi „tavalistele“ töösuhetele“[10] ning direktiivis 2008/104 taotletakse seda just võrdse kohtlemise põhimõtte kinnitamise kaudu.

3 Vt paljude hulgas 6. oktoobri 2020. aasta kohtuotsus Jobcenter Krefeld (C-181/19, EU:C:2020:794, punkt 64 ja seal viidatud kohtupraktika) ja 12. mai 2021. aasta kohtuotsus Hauptzollamt B (tuuraliste kaaviar) (C-87/20, EU:C:2021:382, punkt 25 ja seal viidatud kohtupraktika).

4 Millega anti institutsioonidele pädevus „[…] direktiivide abil vastu võtta miinimumnõuded järkjärguliseks rakendamiseks“, eeskätt „töötingimuste“ osas.

5 Tegemist on 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) ja 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). Vt selle kohta ka kohtujurist Sharpstoni ettepanek kohtuasjas KG (järjestikused lähetused renditöö raames) (C-681/18, EU:C:2020:300, punkt 36).

6 Vt selle kohta S. Peers, Equal Treatment of Atypical Workers, Yearbook of European Law, Vol. 32, No 1 (2013), lk 43 ja järgnevad leheküljed.

7 Vt selle kohta kohtujurist Szpunari ettepanek kohtuasjas AKT (C-533/13, EU:C:2014:2392, punkt 33).

8 S. Robin-Olivier, A French reading of the directive 2008/104 on temporary agency work, ELLJ, 2010, lk 398 ja järgnevad leheküljed.

9 Komisjoni aruanne Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa majandus- ja sotsiaalkomiteele ning regioonide komiteele renditööd käsitleva direktiivi 2008/104/EÜ kohaldamise kohta, COM (2014) 176 final, lk 20. Samas tähenduses direktiivi 2008/104 põhjendus 11.

10 Vt 14. oktoobri 2020. aasta kohtuotsus KG (järjestikused lähetused renditöö raames) (C-681/18, EU:C:2020:823, punkt 51).

38. Nagu direktiivi sõnastusest selgelt tuleneb,[11] tuleb „turvalise paindlikkuse“ mudeli alusel kehtestatud tagatiste ja seega võrdse kohtlemise põhimõtte erilise olulisuse käsitlemisel arvestada ka selliste töösuhete kõrvalist laadi võrreldes töösuhte tavalise vormiga, mida iseloomustavad tähtajatud töölepingud (mis on sõlmitud tööandjaga, kes kasutab osutatavaid teenuseid).

39. „Turvalise paindlikkuse“ põhimõte ehk mudel, mille aluseks on tööhõive edendamise ja tööturu turvalisuse tasakaalustamine,[12] on rakendatav üksnes siis, kui järgitakse täielikult direktiivi 2008/104 artikli 5 lõikes 1 sätestatud võrdse kohtlemise põhimõtet, mis on „turvalise paindlikkuse“ süsteemi alustalaks kõikides selle süsteemi moodustamisse panuse andvates direktiivides.

40. Nagu tabavalt on märgitud, on kompromiss, millel direktiiv rajaneb ja mis võimaldas selle heaks kiita, see, et renditöötajate ja kasutajaettevõtja töötajate võrdse kohtlemise põhimõtte kinnitamise vastutasuks kõrvaldati keelud ja takistused agentuuride tegevuse suhtes.[13]

41. Riigisisene seadusandja tõstab seega võrdse kohtlemise põhimõtte olulise väärtustamise kaudu kaitse raskuskeskme juurdepääsult suhtele kasutajaettevõtjaga, mis pakub kaitset selle vastu, et suurem paindlikkus töö saamisel põhjustaks kaitsete taseme liigse langemise.[14]

42. Direktiivi 2008/104 eesmärgid ja kontekst, mille osa direktiiv on, toetavad seega võrdse kohtlemise põhimõtte laia tõlgendust,[15] mis hõlmab renditöötajatele kasutajaettevõtja poolt otse tööle võetud töötajatega võrdselt tagatavate instituutide hulgas ka tasu kasutamata jäänud puhkuse eest.

43. Teisest küljest oleks kitsa tõlgenduse tagajärg see, et võrdse kohtlemise põhimõtet ei kohaldata hetkel, mil renditöölepinguga töötaja leping lõpetatakse, mistõttu eelistataks renditöölepingute lõpetamist, selle asemel, et rakendada teatavat direktiiviga 2008/104 taotletavat eesmärki, milleks on soodustada renditöötajate juurdepääsu alalistele töökohtadele.

44. Sama suunda toetab ka puhkuse instituudi ja sellega seotud varaliste õiguste olulisus Euroopa sotsiaalõiguses.

45. Euroopa Kohtul on juba olnud võimalus kinnitada, et õigus tasustatud põhipuhkusele on „harta artikli 31 lõikes 2 tagatud liidu sotsiaalõiguse [peamine ja kohustuslik põhimõte]“[16] ja liidu sotsiaalõiguse olulise põhimõttena on see imperatiivne; see oluline põhimõte „sisaldab õigust „tasustatud“ põhipuhkusele kui sellisele ja selle õigusega samasisulist õigust rahalisele hüvitisele kasutamata põhipuhkuse eest töösuhte lõppemise korral“.[17]

[11] Direktiivi 2008/104 põhjendus 15.

[12] Vt kohtujurist Sharpstoni ettepanek kohtuasjas KG (järjestikused lähetused renditöö raames) (C-681/18, EU:C:2020:300, punkt 36).

[13] N. Contouris – R. Horton, The Temporary Agency Work Directive: Another Broken Promise?, ILJ, 2009, lk 329 ja järgnevad leheküljed.

[14] Vt selle kohta ka M. Quaranta, *La somministrazione di lavoro: le nuove regole del decreto dignità ed i vincoli europei, in L. Calcaterra (a cura di), La somministrazione di lavoro* (M. Quaranta, „Töötajate vahendamine: inimväärikuse dekreedi uued reeglid ja Euroopa kohustused“, avaldatud L. Calcaterra (koostaja), Töötajate vahendamine), Editoriale Scientifica, Napoli, 2019, lk 407.

[15] Vt selle kohta ka Euroopa Komisjoni seisukohtade punkt 22.

[16] Vt hiljutine, 8. septembri 2020. aasta kohtuotsus komisjon *vs.* Carreras Sequeros jt (C-119/19 P, EU:C:2020:676, punkt 113).

[17] Vt 6. novembri 2018. aasta kohtuotsus Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, punkt 72) ja 6. novembri 2018. aasta kohtuotsus Bauer ja Willmeroth (C-569/16 ja C-570/16, EU:C:2018:871, punkt 83).

2. Võrdse kohtlemise põhimõtte lai tõlgendamine seoses „peamiste töö- ja töölevõtmistingimustega“

46. Direktiivi 2008/104 artikli 5 kohaselt peavad renditöötajate „peamised töö- ja töölevõtmistingimused“ alates lähetuse esimesest päevast olema vähemalt sellised, mida oleks kohaldatud siis, kui kasutajaettevõtja oleks need töötajad otse samale töökohale tööle võtnud. [18]

47. Seoses eespool toodud kaalutlustega, mis puudutavad direktiivi 2008/104 eesmärke ja konteksti Euroopa sotsiaalõiguses, toetavad võrdse kohtlemise põhimõtte laia ja ulatuslikku tõlgendamist lisaks puhkuse õiguse ja sellega seotud tasude olulisusele, mida Euroopa Kohus on juba selgelt kinnitanud, ka Euroopa Kohtu teatavad otsused, mis käsitlevad direktiivi 2008/104 ja muid direktiive, mis moodustavad ebatüüpilise või ebakindlas töösuhtes töötaja kaitse mosaiigi Euroopa sotsiaalõiguses. [19]

48. Mõiste „peamised töö- ja töölevõtmistingimused“ lai tõlgendus, mis hõlmab ka erakorralist puhkusetasu töösuhte lõppemise tõttu kasutamata jäänud puhkuse eest, tuleneb minu arvates seega mitte üksnes direktiivi 2008/104 eesmärkidega seotud süstemaatilisest raamistikust tervikuna ja puhkuse instituudi olulisusest töösuhtes, vaid ka Euroopa Kohtu teatavate otsuste põhjalikust analüüsist, kuigi neid otsuseid ei tehtud konkreetselt direktiivi 2008/104 artiklite 3 ja 5 kohta.

49. Euroopa Kohus täpsustas aga hiljuti seoses direktiiviga 2008/104, et „selle direktiivi põhjendusest 1 [tuleneb], 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 […] 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* [20] kasuks. [21]

50. Viidatud selgele põhimõtte kinnitamisele tuleb lisada, et Euroopa Kohus on juba läbipaistvalt selgitanud võrdse kohtlemise põhimõtte piire seoses muude töösuhetega, mis erinevad „tavalisest“ määramata tähtajaga töösuhtest, mis, nagu eespool märgitud, on seadusandja sõnaselge täpsustuse kohaselt „üldine töösuhte vorm“. [22] Selleks tegi Euroopa Kohus täpselt kindlaks väljendi „töötingimused“ ulatuse, olgugi et direktiivist 2008/104 erinevate sätete puhul, aga kontekstides, mis direktiiviga seonduvad.

[18] Nagu direktiivi artiklis 3 on sõnaselgelt sätestatud, puudutavad need tingimused töösuhte juba nimetatud tähtsaimaid instituute (töötasu, tööaeg, ületunnitöö, vaheajad, puhkeaeg, öötöö, pühad ja riigipühad) ja neid tuleb kohaldada renditöötajate suhtes niivõrd, kui need on siduvad üldsätted, mis kasutajaettevõttes kehtivad (vt komisjoni aruanne Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa majandus- ja sotsiaalkomiteele ning regioonide komiteele renditööd käsitleva direktiivi 2008/104/EÜ kohaldamise kohta, COM (2014) 176 final, lk 5).

[19] Nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiiv 97/81/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta ja nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiiv 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta.

[20] Kohtujuristi kursiiv.

[21] Vt 14. oktoobri 2020. aasta kohtuotsus KG (järjestikused lähetused renditöö raames) (C-681/18, EU:C:2020:823, punkt 54), milles korratakse kohtujurist Sharpstoni ettepaneku punkti 44.

[22] Vt 14. oktoobri 2020. aasta kohtuotsus KG (järjestikused lähetused renditöö raames) (C-681/18, EU:C:2020:823, punkt 51) direktiivi 2008/104 põhjenduse 15 kohta.

51. Kuna direktiiv, nagu juba märkisin, võeti vastu Euroopa Liidu sotsiaalpoliitikas olemasoleva õigusliku raamistiku lõpetamiseks, tuleb, nagu komisjon soovitas,[23] analüüsida, mida Euroopa Kohus on oma praktikas juba kinnitanud mõiste „töötingimused“ tõlgendamise kohta seoses raamkokkuleppega tähtajalise töö kohta.[24]

52. Seoses viidatud raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta klausli 4 lõikega 1[25] on Euroopa Kohus juba märkinud, et väljend „töötingimused“ viitab õigustele ja kohustustele, mis teatava töösuhte määratlevad, sealhulgas nii töölevõtmise kui ka töösuhte lõpetamise tingimused[26] ning et see väljend hõlmab ka hüvitist, mida tööandja on kohustatud maksma töötajale tema tähtajalise töölepingu ülesütlemise korral.[27]

53. Selles osas näib, et on kinnitust leidnud kriteerium, mille kohaselt selleks, et määrata kindlaks, kas teatav meede kuulub mõiste „töötingimused“ alla, tuleb arvesse võtta töötaja ja tööandja vahelist töösuhet tervikuna.

54. Nagu Euroopa Kohus on leidnud, on need kaalutlused täielikult ülekantavad võimalikele hüvitistele, millele töötajal on tööandjaga sõlmitud töölepingu lõpetamisest tulenevalt õigus, mistõttu viidatud sätet tuleb tõlgendada nii, et mõiste „töötingimused“ hõlmab hüvitist, mida tööandja on kohustatud maksma töötajale tema tähtajalise töölepingu ülesütlemise korral.[28]

55. Alles hiljuti kinnitas Euroopa Kohus, kuigi seoses muu hüvitisega, mis ei ole seotud puhkusega tähtajalises töösuhtes, et „töötajale tal tööandjaga oleva töölepingu ülesütlemise tõttu antav hüvitis […] kuulub mõiste „töötingimused“ alla raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tähenduses“.[29]

56. Osalise tööajaga töötajatega seoses kinnitas Euroopa Kohus osalist tööaega käsitlevas raamkokkuleppes sisalduvaid sätteid tõlgendades, et töötaja puhul, kes ei saanud temast sõltumatutel asjaoludel enne töösuhte lõppemist kasutada oma õigust tasustatud põhipuhkusele, tuleb talle makstavat hüvitist arvestada nii, et see asetaks töötaja olukorda, mis on võrreldav olukorraga, milles ta oleks olnud juhul, kui ta oleks seda õigust töösuhte ajal kasutanud.[30]

57. Euroopa Kohus on direktiivi 2003/88[31] artikli 7 lõiget 2 tõlgendades seoses õigusega saada kasutamata puhkuse eest erakorralist puhkusetasu täpsustanud üldises sõnastuses, et juhul kui töösuhe on lõppenud ja tasustatava põhipuhkuse tegelik kasutamine ei ole seetõttu enam võimalik, on direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikes 2 sätestatud, et tasustatava põhipuhkuse võib asendada rahalise hüvitisega, et vältida olukorda, kus töötaja ei saa kõnealust õigust kasutada ka rahalisel kujul.[32]

[23] Komisjoni seisukohtade punkt 35.

[24] Seda analoogia alusel tõlgendamist toetab lisaks viidatud sätete aluseks olevatele ühistele eesmärkidele nimelt direktiivi 2008/104 kohaldamisala, kuna artikli 3 lõike 2 kohaselt on see kohaldatav kõikidele tähtajalistele töösuhetele.

[25] Mille kohaselt „töötingimuste osas ei kohelda tähtajalisi töötajaid vähem soodsalt kui võrreldavaid alatisi töötajaid seetõttu, et neil on tähtajaline tööleping või töösuhe, välja arvatud juhtudel, kui erinevaks kohtlemiseks on objektiivsed põhjused“.

[26] Vt 20. detsembri 2017. aasta kohtuotsus Vega González (C-158/16, EU:C:2017:1014, punkt 34).

[27] Vt selle kohta 14. septembri 2016. aasta kohtuotsus de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punkt 32).

[28] Vt selle kohta 14. septembri 2016. aasta kohtuotsus de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punkt 28 ja punktid 30–32 ning seal viidatud kohtupraktika).

[29] Vt 22. jaanuari 2020. aasta kohtuotsus Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26, punkt 36).

[30] Vt 11. novembri 2015. aasta kohtuotsus Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, punkt 51 ja seal viidatud kohtupraktika).

[31] Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiiv 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta (ELT 2003, L 299, lk 9; ELT eriväljaanne 05/04, lk 381).

[32] Vt 20. juuli 2016. aasta kohtuotsus Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, punkt 26 ja seal viidatud kohtupraktika).

58. Seega tuleb direktiivi 2008/104 artikleid 3 ja 5, mis reguleerivad võrdse kohtlemise põhimõtte ulatust ja laiendamist renditöötajatele, nende koostoimes minu arvates laialt tõlgendada, võttes arvesse ka seda, mida Euroopa Kohus on kinnitanud seoses „töötingimustega“, mis on tähtajalise töölepinguga töötajatele ja osalise tööajaga töötajatele sätestatud võrdse kohtlemise põhimõtte sisu.

59. Täpsustusega, et kuigi põhjused ebatüüpiliste või ebakindlas töösuhtes töötajate kaitsmiseks on samad, on seadusandja poolt direktiivis 2008/104 kasutatud väljendid suunatud veelgi enam tõhusale kaitsele ja vajadusele vältida ebakindlas töösuhtes töötajaid eristavate õiguslike seisundite mitmekordistumist.

60. Erinevalt sellele eelnenud direktiividest tähtajalise töö ja osalise tööajaga töö kohta, juhin tähelepanu esiteks valikule määratleda põhimõte „võrdse kohtlemisena“, mitte „mittediskrimineerimisena“; teiseks kasutatakse võrreldavate isikute töötingimuste võrdlemisel väljendit „vähemalt sellised“ „ei ole vähem soodsamad“ asemel; kolmandaks viitab töötingimuste kohaldamisala sõnaselgelt peaaegu kõikidele töösuhte instituutidele, jätmata praktiliselt ruumi mis tahes kitsale tõlgendusele; neljandaks valiti renditöötaja töölepingu eripärade tõttu „hüpoteetilise võrdluse“ võimalus, selle asemel, et võrrelda neid „võrreldavate“ täistööajaga või määramata tähtajaga töölepinguga töötajatega. Sel põhjusel on võrdlus renditöötajate puhul alati võimalik, sest võrreldakse kohtlemisega, millele oleks õigus otse tööle võetud töötaja, kellel on samalaadsed tööülesanded, ka juhul, kui see töötaja ei kuulu tegelikult personali koosseisu.[33]

61. Viimane hinnang seoses direktiivi 2008/104 artikli 5 lõigetest 2, 3 ja 4 lubatud erandite tegemise võimaluse kohta. Toimikust nähtub selgelt, et Portugali seadusandja ei ole kasutanud direktiiviga lubatud võimalust kehtestada võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamisalast erandeid. Portugali valitsuse seisukohtadest selgub, et kõnealuse direktiivi rakendamisega kõrvaldati teatavad riigisiseses õiguses olemas olnud ebamäärasused.[34]

62. Seetõttu piirdun selles osas üksnes lühikese kõrvalmärkusega: kahtlen asjaolus, et kasutamata puhkuse erakorralisest tasust (mida ei või pidada otseses tähenduses „puhkusetasuks“)[35] võib erandeid teha, tulenevalt selle seosest puhkuse põhiõigusega, ja igal juhul olen kõnealuse direktiivi mõtet tervikuna arvestades veendunud vajaduses tõlgendada kitsalt igat võrdse kohtlemise põhimõttest erandi tegemise võimalust, mille liidu seadusandja annab.

63. Sellekohase analüüsi kokkuvõtteks märgin: direktiivi 2008/104 eesmärgid ja selle ebakindlas töösuhtes olevate töötajate kaitsmise eesmärk koos kontekstiga, milles kõnealune direktiiv välja töötati ja milles see Euroopa sotsiaalõiguses asub, puhkuseõiguse ja sellega seotud majanduslike hüvitiste põhiõiguslik laad ja Euroopa Kohtu tõlgendus ebakindlas töösuhtes olevate töötajate võrdset kohtlemist käsitlevatest samaväärsetest sätetest on tegurid, mis toetavad üheselt väljendi „peamised töö- ja töölevõtmistingimused“ laia tõlgendamist, nii et selle hulka kuuluvad erakorralised puhkusetasud, mida renditöötajale lepingu lõpetamise korral võlgnetakse töösuhte ajal kasutamata puhkuse eest.

[33] Vt selle kohta L. Zappalà, Il lavoro somministrato e gli incerti confini della parità di trattamento, in L. Calcaterra (a cura di), *La somministrazione di lavoro* („Vahendatud töö ja võrdse kohtlemise ebakindlad piirid“, avaldatud L. Calcaterra (koostaja), Töötajate vahendamine), Editoriale Scientifica, Napoli, 2019, lk 417.

[34] Vt selle kohta Portugali valitsuse seisukohtade punkt 52.

[35] Instituut, millest võib teatavatel tingimustel direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 2 kohaselt erandeid teha.

64. Seetõttu tuleb neid erakorralisi puhkusetasusid arvutada sama meetodi alusel, mis on kehtestatud kasutajaettevõtja poolt otse tööle võetud töötajate suhtes, proportsionaalselt töötatud ajaga, nii et lõplik arvutus on sama.

3. Tagajärjed eelotsusetaotluse esitanud kohtu jaoks

65. Euroopa Kohtu väljakujunenud kohtupraktika kohaselt põhineb ELTL artikliga 267 rajatud koostöö süsteem riigisiseste kohtute ja Euroopa Kohtu ülesannete selgel eristamisel. Liikmesriigi kohtud peavad tuvastama faktilised asjaolud ja tõlgendama riigisiseseid õigusnorme.

66. Euroopa Kohus on aga pädev andma eelotsusetaotluse esitanud kohtule kõik liidu õiguse tõlgendamiseks vajalikud juhtnöörid ja põhikohtuasja toimiku ning talle esitatud kirjalike ja suuliste seisukohtade alusel juhised, mis võimaldavad riigisisesel kohtul asja lahendada. [36]

67. Nagu juba eespool kirjeldatud, leiab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et Portugalis kohaldatakse renditöötajatele, kes hakkavad kasutajaettevõtjas kalendriaasta jooksul tööle ega lõpeta oma tegevust enne kahte või enamat kalendriaastat pärast seda kuupäeva, Portugali tööseadustiku artikli 185 lõikes 6 sätestatud erikorda, mille kohaselt on renditöötajatel õigus üksnes põhipuhkuse tasule ja erakorralisele puhkusetasule, mida arvutatakse proportsionaalselt töötatud ajaga. Viidatud arvutusmeetod erineb sellest, mis on ette nähtud kasutajaettevõtja poolt otse tööle võetud töötajatele, kellele kohaldatakse aga tasustatud puhkuse arvutamise soodsamat üldkorda, mis on ette nähtud Portugali tööseadustiku artiklites 237–239 ja 245.

68. Näib, et Portugali valitsuse esitatud seisukohtadest tuleneb üleskutse tõlgendada Portugali tööseadustiku sätteid teisiti, võrreldes tõlgendusega, mida võttis arvesse eelotsusetaotluse esitanud kohus. [37]

69. Euroopa Kohtu ülesandeks ei ole otsustada riigisisese õiguse sisu üle: väljakujunenud kohtupraktikast ilmneb, et Euroopa Kohus on pädev otsustama üksnes liidu õigusnormide tõlgenduse või kehtivuse üle, lähtudes faktilistest asjaoludest, mille liikmesriigi kohus on talle esitanud, samas on riigisiseste õigusnormide tõlgendamine üksnes eelotsusetaotluse esitanud kohtu pädevuses. [38]

70. Lisaks tuleb meenutada, et Euroopa Kohtu väljakujunenud kohtupraktika kohaselt peavad riigisisesed kohtud tõlgendama riigisisest õigust võimalikult Euroopa õigusest lähtuvalt. [39]

[36] Euroopa Kohtu presidendi 28. jaanuari 2015. aasta määrus Gimnasio Deportivo San Andrés (C-688/13, EU:C:2015:46, punktid 30–32 ja seal viidatud kohtupraktika). Vt näiteks hiljutisem 3. oktoobri 2019. aasta kohtuotsus Fonds du Logement de la Région de Bruxelles Capitale (C-632/18, EU:C:2019:833, punktid 48 ja 49 ning seal viidatud kohtupraktika).

[37] Nagu viitasin juba oma õigusliku analüüsi sissejuhatavates märkustes, näib, et Portugali valitsus toetab süstemaatilist tõlgendust, mille kohaselt Portugali tööseadustiku artikli 185 lõikes 6 sisalduv säte ei ole erand artiklis 237 ja järgnevates artiklites sisalduvatest sätetest, vaid seda tuleb lugeda koostoimes, et vältida igasugust diskrimineerimist renditöötajate ja kasutajaettevõtja poolt otse tööle võetud töötajate vahel.

[38] Vt eelkõige 10. juuni 2021. aasta kohtuotsus Ultimo Portfolio Investment (Luksemburg) (C-303/20, EU:C:2021:479, punkt 25 ja seal viidatud kohtupraktika).

[39] Vt 19. aprilli 2016. aasta kohtuotsus DI (C-441/14, EU:C:2016:278, punkt 32) ja 14. oktoobri 2020. aasta kohtuotsus KG (järjestikused lähetused renditöö raames) (C-681/18, EU:C:2020:823, punkt 66) ning Rayonna prokuratura Lom (C-467/18, EU:C:2019:765, punkt 60 ja seal viidatud kohtupraktika).

71. Kooskõlalise tõlgendamise põhimõte kohustab riigisiseseid ametiasutusi tegema kõik, mis on nende pädevuses, arvestades riigisisest õigust tervikuna ja kohaldades selles õiguses tunnustatud tõlgendusmeetodeid, et tagada liidu õiguse täielik tõhusus ja jõuda selle õigusega taotletava eesmärgiga kooskõlas oleva lahenduseni.

72. Sellel põhimõttel on siiski teatavad piirid. Eelkõige piiravad liikmesriigi kohtu kohustust tugineda asjakohaste riigisiseste õigusnormide tõlgendamisel ja kohaldamisel liidu õigusele õiguse üldpõhimõtted ning see ei või olla aluseks riigisisese õiguse *contra legem* tõlgendamisele.

73. Lisaks, nagu juba eespool rõhutasin, ei või Euroopa Kohus asendada riigisisese kohtu antud hinnangut enda omaga, seoses võimalusega tõlgendada riigisisest õigust nii, et see oleks liidu õiguses ette nähtuga kooskõlas.

74. Eelotsusetaotluse esitanud kohus peab tegema kindlaks, kas Portugalis on renditöötajate peamised töö- ja töölevõtmistingimused kasutajaettevõtjas töötatud aja jooksul vähemalt sellised, mida oleks kohaldatud siis, kui kasutajaettevõtja oleks need töötajad otse samale töökohale tööle võtnud. [40]

75. Järelikult peab liikmesriigi kohus kontrollima, kas vaatamata tööseadustiku artikli 185 lõikes 6 sätestatud erinormile kohaldatakse renditöötajatele tööseadustiku artiklites 237–239 ja artiklis 245 ette nähtud üldkorda, nagu Portugali valitsus väidab puhkuse ja sellega seotud hüvitise arvutamise kohta töölepingu lõpetamise korral. Sellisel juhul ei saa kõnealune kohus leida, et renditöötajate peamised töö- ja töölevõtmistingimused on ebasoodsamad kui need, mida oleks neile kohaldatud siis, kui kõnealune ettevõtja oleks nad otse samale töökohale tööle võtnud ja seega ei saa ta tuvastada direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 1 rikkumist.

IV. Ettepanek

76. Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19. novembri 2008. aasta direktiivi 2008/104/EÜ renditöö kohta artikli 3 lõike 1 punktiga f ja artikli 5 lõikega 1 on vastuolus niisugune liikmesriigi õigusnorm, mille kohaselt on renditöötajal töösuhte lõpetamise korral õigus tasustatud puhkusele ja sellele vastavale erakorralisele puhkusetasule proportsionaalselt kasutajaettevõtjas töötatud ajaga, juhul kui kasutajaettevõtja poolt otse tööle võetud töötajale, kes töötab samal ajavahemikul samal töökohal, kohaldatakse erinevat puhkusekorda, mis tagab talle pikema tasustatud puhkuse ja suurema erakorralise puhkusetasu. Võrdse kohtlemise põhimõte näeb ka enne töösuhte lõppemist kasutamata puhkuse eest makstava tasu instituudi puhul ette, et renditöötajat tuleb tema kasutajaettevõtjas toimuva lähetuse kestel kohelda samamoodi nagu koheldaks töötajat, kelle kasutajaettevõtja on otse samale töökohale tööle võtnud.

[40] Vt analoogia alusel 20. detsembri 2017. aasta kohtuotsus Vega González (C-158/16, EU:C:2017:1014, punkt 46 ja seal viidatud kohtupraktika).