Oikeustapauskokoelma

JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
GIOVANNI PITRUZZELLA
9 päivänä joulukuuta 2021 [1]

Asia C-426/20

GD ja
ES
vastaan
Luso Temp - Empresa de Trabalho Temporário SA

(Tribunal Judicial da Comarca de Braga - Juízo do Trabalho de Barcelosin (Bragan piirikunnan alioikeus – Työoikeudellisia asioita käsittelevä tuomari, Barcelos, Portugali) esittämä ennakkoratkaisupyyntö)

Ennakkoratkaisupyyntö – Vuokratyö – Oikeus palkalliseen lomaan – Korvaus työsuhteen päättyessä – Yhdenvertaisen kohtelun periaate – Vuokratyöntekijöiden keskeiset työehdot

1. Onko direktiivissä 2008/104 [2] vahvistettu yhdenvertaisen kohtelun periaate esteenä kansalliselle säännökselle, jossa sallitaan se, että työsuhteen päättyessä käyttäjäyritys maksaa vuokratyöntekijälle pitämättömistä lomista pienemmän korvauksen kuin mihin saman käyttäjäyrityksen suoraan palkkaamilla työntekijöillä olisi oikeus?

2. Näin voidaan tiivistää Portugalin kansallisen tuomioistuimen unionin tuomioistuimelle esittämä ennakkoratkaisukysymys, joka koskee erityistä kansallisen oikeuden säännöstä, jolla säädetään vuokratyöntekijöille työsuhteen päättyessä kuuluvista oikeuksista.

I Asiaa koskevat oikeussäännöt

A Unionin oikeus

3. Direktiivin 2008/104 johdanto-osan 1, 10–12 ja 15 perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”(1) Tässä direktiivissä kunnioitetaan perusoikeuksia ja otetaan huomioon Euroopan unionin perusoikeuskirjassa tunnustetut periaatteet. Tällä säädöksellä pyritään erityisesti varmistamaan Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklan täysimääräinen noudattaminen. Kyseisessä artiklassa määrätään, että jokaisella työntekijällä on oikeus

[1] Alkuperäinen kieli: italia.

[2] Vuokratyöstä 19.11.2008 annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EUVL 2008, L 327, s. 9).

sellaisiin työoloihin, jotka ovat hänen terveytensä, turvallisuutensa ja ihmisarvonsa mukaisia, ja oikeus enimmäistyöajan rajoitukseen sekä päivittäisiin ja viikoittaisiin lepoaikoihin ja palkalliseen vuosilomaan.

– –

(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 artiklassa, jonka otsikko on ”Soveltamisala”, 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. 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. Direktiivin 2008/104 3 artiklan, jonka otsikko on ”Määritelmät”, 1 kohdan f alakohdan sanamuoto on seuraava:

”1. Tässä direktiivissä tarkoitetaan:

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 työehtoja koskevaan II lukuun sisältyvän 5 artiklan, jonka otsikko on ”Yhdenvertaisen kohtelun periaate”, sanamuoto on seuraava:

”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.

– –

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.

– –”

B Portugalin kansallinen oikeus

8. 12.2.2009 annetulla lailla nro 7/2009 hyväksytyn työkoodeksin (Codigo do Trabalho, jäljempänä työkoodeksi) 185 §:ssä, jonka otsikko on ”Vuokratyöntekijän työehdot”, säädetään seuraavaa:

”– –

6. Työntekijällä on oikeus työsopimuksensa keston mukaisessa suhteessa palkallisiin lomiin, loma- ja joulurahaan sekä muihin säännöllisiin ja määräajoin toistuviin suorituksiin, joihin käyttäjäyrityksen työntekijöillä on oikeus saman tai samanarvoisen työn perusteella.

– –”

9. Työkoodeksin 237 §:ssä, jonka otsikko on ”Lomaoikeus”, säädetään seuraavaa:

”1. Työntekijällä on kunakin kalenterivuonna oikeus palkalliseen lomaan, joka ansaitaan 1. päivänä tammikuuta.

2. Lomaoikeus määräytyy pääsääntöisesti edellisenä kalenterivuonna tehdyn työn perusteella, mutta sen edellytyksenä ei ole se, että n työssä on tosiasiallisesti oltu tai että sitä on tosiasiallisesti tehty.

– –”

10. Työkoodeksin 238 §:n, jonka otsikko on ”Loman kesto”, 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”1. Vuosiloman vähimmäispituus on kaksikymmentäkaksi työpäivää.

– –”.

11. Työkoodeksin 239 §:ssä, jonka otsikko on ”Loman kestoa koskevat erityistapaukset”, säädetään seuraavaa:

”1. Työntekijällä on palvelukseenottovuonna oikeus kahteen arkilomapäivään kutakin työsopimuksen voimassaolokuukautta kohti aina 20 päivään asti, ja näitä lomapäiviä voidaan pitää sen jälkeen, kun työsopimusta on pantu täytäntöön kuusi täyttä kuukautta.

2. Jos kalenterivuosi päättyy ennen edellisessä momentissa tarkoitetun määräajan päättymistä, loma pidetään seuraavan vuoden 30. päivään kesäkuuta mennessä.

3. Edellisten momenttien soveltaminen ei voi johtaa siihen, että saman kalenterivuoden kuluessa voitaisiin pitää enemmän kuin 30 arkilomapäivää, ellei työehtosopimuksissa toisin määrätä.”

12. Työkoodeksin 245 §:ssä, jonka otsikko on ”Työsopimuksen vaikutukset lomaoikeuteen”, säädetään seuraavaa:

”1. Työntekijällä on työsuhteen päättyessä oikeus saada lomapalkka ja vastaava lomaraha,

a) jotka vastaavat ansaittuja ja pitämättömiä lomia ja

b) jotka ovat suhteessa työsuhteen päättymisvuonna suoritettuun työaikaan.

2. Edellisen momentin a kohdassa tarkoitetussa tapauksessa loma otetaan huomioon palvelusaikaa laskettaessa.

3. Jos työsuhde päättyy palvelukseenottovuotta seuraavana kalenterivuonna tai jos työsuhde kestää alle 12 kuukautta, loman tai sitä vastaavan palkan, johon työntekijällä on oikeus, kokonaismäärä ei voi ylittää suhteellista osuutta vuosilomasta, kun huomioon otetaan työsopimuksen kesto.”

II Tosiseikat, pääasian oikeudenkäynti ja ennakkoratkaisukysymys

13. GD ja ES tekivät kumpikin vuokratyösopimuksen Luso Temp Empresa de Trabalho Temporàrio SA -nimisen työvoiman vuokrausyrityksen kanssa, GD 29.10.2017 ja ES 9.10.2017. Sen yhteydessä heidät asetettiin Inoveplástika - Inovação e Tecnologia em Plásticos, S.A. -nimisen yhtiön palvelukseen. GD:n toimeksianto päättyi 28.10.2019 ja ES:n toimeksianto päättyi 8.10.2019.

14. Työsopimusten päätyttyä kantajat nostivat kanteen ennakkoratkaisua pyytäneessä tuomioistuimessa eli Tribunal Judicial da Comarca de Braga, Juízo do Trabalho de Barcelosissa (Bragan piirikunnan alioikeus, työoikeudellisia asioita käsittelevä tuomari, Barcelos, Portugali). Kanteessa vaadittiin maksettavaksi vuosilomasta lomapalkkaa ja lomarahaa siltä ajalta, jolloin kantajat olivat työskennelleet vastaajan palveluksessa edellä mainittujen vuokratyösopimusten nojalla.

15. Kantajien ja vastaajan näkemykset lomapäivien laskentatavasta poikkeavat toisistaan.

16. Vaatimustensa perusteena kantajat vetoavat Portugalin työkoodeksin 237, 238, 239 ja 245 §:ään sisältyvään yleiseen lomasääntelyyn. Mainittuja säännöksiä sovellettaessa kantajille olisi muodostunut kummankin vuoden (2018 ja 2019) tammikuun 1. päivänä oikeus 22 lomapäivään, minkä lisäksi heillä olisi oikeus kahteen lomapäivään jokaiselta palvelukseenottovuonna (2017) toteutuneelta kokonaiselta työntekokuukaudelta sekä työsuhteen päättymisvuonna (2019) työskennellyn ajan mukaisessa suhteessa laskettaviin lomapäiviin siten, että palkallisten lomapäivien kokonaismäärä olisi kantajan GD osalta 67 ja kantajan ES osalta 65 päivää.

17. Vastaaja puolestaan katsoo, että asiassa tulee sovellettavaksi työkoodeksin 185 §:n 6 momentissa säädetty vuokratyösopimuksia koskeva poikkeusjärjestelmä, jonka perusteella kummallakin kantajalla on oikeus ainoastaan lomaan (ja vastaavaan vuosilomasta maksettavaan lomarahaan), joka on suhteessa asianomaisen kantajan työsopimuksen kestoon, ja että toteutuneita kahta työvuotta vastaava palkallisen loman kokonaismäärä on siten 44 päivää.

18. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo, että työkoodeksin 185 §:n 6 momentti saattaa olla ristiriidassa vuokratyöstä annetun direktiivin 104/2008 3 artiklan 1 kohdan f alakohdan ja 5 artiklan 1 kohdan kanssa. Portugalin oikeuteen kuuluva säännös johtaa nimittäin tuomioistuimen näkemyksen mukaan erilaiseen kohteluun yhtäältä käyttäjäyrityksen palvelukseen asetettujen työntekijöiden ja toisaalta suoraan käyttäjäyrityksen palveluksessa olevien työntekijöiden välillä.

19. Käytännössä vuokratyöntekijällä on oikeus ainoastaan työskentelyn kestoon suhteutettuun lomaan ja lomarahaan, kun taas suoraan käyttäjäyrityksen palveluksessa olevalla työntekijällä on oikeus kaikkiin niihin lomiin, jotka hänelle työkoodeksin yleisen järjestelmän nojalla kuuluvat.

20. Erilainen kohtelu koskee yksinomaan niitä työntekijöitä, jotka on asetettu käyttäjäyrityksen palvelukseen tiettynä vuonna ja jotka ovat lakanneet työskentelemästä kyseisen yrityksen palveluksessa juuri, kun kyseisestä ajankohdasta on kulunut kaksi vuotta tai useampia vuosia, kuten nyt tarkasteltavassa tapauksessa. Ongelmaa ei sen sijaan ilmene silloin, kun kyse on työntekijöistä, jotka ovat olleet käyttäjäyrityksen palveluksessa enintään 12 kuukautta tai jotka tulivat sen palvelukseen tiettynä vuonna ja lakkasivat työskentelemästä sen palveluksessa seuraavana vuonna.

21. Tässä tilanteessa Bragan piirinkunnan alioikeus on lykännyt asian käsittelyä ja esittänyt unionin tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

”Ovatko vuokratyöstä 19.11.2008 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2008/104/EY 3 artiklan 1 kohdan f alakohta ja 5 artiklan 1 kohta esteenä työkoodeksin (joka on hyväksytty 12.2.2009 annetulla lailla nro 7/2009) 185 §:n 6 momentin kaltaiselle säännölle, jonka mukaan vuokratyöntekijällä on aina oikeus ainoastaan lomiin ja vastaavaan lomarahaan, jotka ovat suhteessa käyttäjäyrityksessä suoritettuun työaikaan, vaikka hän on aloittanut työskentelyn yhden kalenterivuoden aikana ja lopettaa työskentelynsä kaksi kalenterivuotta tai useampia kalenterivuosia tämän ajankohdan jälkeen, kun taas työntekijään, jonka käyttäjäyritys on palkannut suoraan ja joka hoitaa samoja tehtäviä saman ajanjakson ajan, sovelletaan yleistä lomajärjestelmää, jossa hänelle taataan pidempi palkallinen loma ja suurempi vastaava lomaraha, sillä ne eivät ole suhteessa suoritettuun työaikaan?”

III Oikeudellinen arviointi

A Alustavat toteamukset

22. Oikeudellinen kysymys, johon unionin tuomioistuimen on otettava kantaa vastatakseen nyt tarkasteltavaan portugalilaisen kansallisen tuomioistuimen esittämään ennakkoratkaisukysymykseen, on lyhyesti sanottuna se, onko unionin oikeuden ja erityisesti direktiivin 2008/104 3 ja 5 artiklan kanssa yhteensopiva sellainen kansallinen säännös, jossa työsuhteen päättyessä pitämättömistä lomista maksettavan korvauksen osalta säädetään, että vuokratyöntekijää kohdellaan eri tavalla – tarkemmin sanottuna huonommin – kuin työntekijää, jonka käyttäjäyritys on palkannut tehtävään suoraan.

23. Asiassa on toisin sanoen vastattava kysymykseen, johon unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä ei toistaiseksi ole otettu kantaa ja joka koskee sitä, sisältyykö pitämättömistä lomista työsuhteen päättyessä maksettava korvaus direktiivin 2008/104 5 artiklassa tarkoitettuihin ”keskeisiin työehtoihin”, joiden osalta vuokratyöntekijää on kohdeltava yhdenvertaisesti suhteessa työntekijään, jonka käyttäjäyritys on palkannut tehtävään suoraan.

24. Vastausta tähän kysymykseen on nähdäkseni hahmoteltava tarkastelemalla a) systemaattisesti direktiiviä 2008/104, erityisesti sen *tarkoitusta ja asiayhteyttä*, johon se sijoittuu, b) *lomainstituution merkitystä* (ja siihen liittyvien taloudellisten oikeuksien merkitystä) eurooppalaisessa sosiaalioikeudessa ja c) *unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöä, joka koskee vastaavien*, muihin epätyypillisen työn tekijöiden ja epävarmoissa työsuhteissa olevien työntekijöiden suojelusta annettuihin direktiiveihin sisältyvien *yhdenvertaisesta kohtelusta annettujen säännösten tulkintaa*.

25. Direktiivin 2008/104 *sanamuoto* sen sijaan on tämän tarkastelun kannalta täysin neutraali, koska siinä pääasian oikeudenkäynnissä vaadittua korvausta ei sisällytetä ”keskeiset työehdot” muodostaviin oikeuksiin mutta ei myöskään suljeta niiden ulkopuolelle. Direktiivin 3 artiklaan sisältyvässä luettelossa, joka ei voi olla tyhjentävä, mainitaan nimittäin ainoastaan työaika, ylityö, tauot, lepoajat, yötyö, lomat, yleiset vapaapäivät ja palkka.

26. Mihinkään erityisiin korvauksiin tai työsuhteen päättyessä maksettaviin määriin ei siis nimenomaisesti viitata. Ainoa asiaan liittyvä viittaus koskee lomia ja, kuten jäljempänä nähdään, unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä on – tosin eri säännösten perusteella – jo aiemmin omaksuttu lavea tulkinta, joka käsittää varsinaisiin lomiin liittyvät varallisuusoikeudet.

27. Panen kuitenkin merkille, että nyt tarkasteltavassa tapauksessa, johon esitetty ennakkoratkaisukysymys perustuu, on erityispiirre, joka kansallisen tuomioistuimen välipäätöksen ja Portugalin hallituksen esittämien kirjallisten huomautusten perusteella vaikuttaa mielestäni jäsenvaltion sisäisten säännösten tulkintaa koskevalta ristiriidalta: jos tämä pitää paikkansa, unionin tuomioistuin ei tietenkään voi ratkaista tätä ristiriitaa ylittämättä omaa toimivaltaansa.

28. Ennakkoratkaisupyyntönsä taustaksi esittämissään näkemyksissä kansallinen tuomioistuin vaikuttaa kallistuvan tulkintaan, jonka mukaan työkoodeksin 185 §:n 6 momentti on erityissäännös, joka yleissäännöistä poiketen sallii tietyissä olosuhteissa sen, että vuokratyöntekijää voidaan työsuhteen päättyessä pitämättömistä lomista maksettavan korvauksen osalta kohdella heikommin kuin käyttäjäyrityksen suoraan palkkaamia työntekijöitä (ja myös heikommin kuin vuokratyöntekijöitä, joiden työsopimus on kestoltaan lyhyempi).

29. Portugalin hallitus puolestaan vaikuttaa kallistuvan systemaattiseen tulkintaan, jonka mukaan työkoodeksin 185 §:n 6 momentin säännös ei muodostaisi poikkeusta jäljempänä 237 §:ssä ja sitä seuraavissa pykälissä annettuun sääntelyyn vaan sitä olisi luettava yhdessä kyseisen sääntelyn kanssa vuokratyöntekijöiden ja käyttäjäyrityksen palveluksessa suoraan olevien työntekijöiden välisen kaikkinaisen syrjinnän välttämiseksi.

30. Mielestäni unionin tuomioistuimen on rajoituttava esittämään oma tulkintalinjansa, joka koskee kysymystä, johon unionin tuomioistuin ei toistaiseksi ole ottanut kantaa, nimittäin kysymystä yhdenvertaisen kohtelun periaatteen ulottuvuudesta vuokratyössä, ja täsmentämään sen laajuus suhteessa lomaoikeuteen ja siihen liittyviin korvauksiin sekä antamaan kansalliselle tuomioistuimelle joitakin tulkintaohjeita, joiden perusteella sen ratkaistavaksi nyt saatetun kaltaiset riidat voidaan unionin oikeuden mukaisen tulkinnan kautta ratkaista.

B Ennakkoratkaisukysymys

1. Direktiivin tarkoitus, ”joustoturva” ja lomaoikeuden (ja siihen liittyvien varallisuusoikeuksien) merkitys unionin sosiaalioikeudessa

31. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan ”unionin oikeuden säännöksen tulkitsemisessa on otettava huomioon paitsi sen sanamuoto myös asiayhteys ja sillä säännöstöllä tavoitellut päämäärät, jonka osa säännös on”.[3]

32. Direktiivin 2008/104 2 artiklassa todetaan selvästi, että direktiivin *tarkoituksena* on ”huolehtia vuokratyöntekijöiden suojelusta ja parantaa vuokratyön laatua varmistamalla 5 artiklan mukaisen yhdenvertaisen kohtelun periaatteen soveltaminen”.

[3] Ks. mm. tuomio 6.10.2020, Jobcenter Krefeld (C-181/19, EU:C:2020:794, 64 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen) ja tuomio 12.5.2021, Hauptzollamt B (Sampikalojen kaviaari) (C-87/20, EU:C:2021:382, 25 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

33. Direktiivin 2008/104, jonka oikeudellinen perusta on silloisen EY 137 artiklan (nykyinen SEUT 153 artikla) 1 ja 2 kohdassa,[4] *asiayhteydestä* puolestaan voidaan todeta, että kyseinen direktiivi annettiin pitkän ja monivaiheisen valmisteluprosessin päätteeksi tarkoituksena täydentää eurooppalaisen sosiaalioikeuden järjestelmässä kahta aiempaa epätyypillisistä työsuhteista annettua direktiiviä, joista toinen koski osa-aikatyötä ja toinen määräaikaisia työsuhteita.[5]

34. Mainittu direktiivi sijoittuu siis laajempaan lainsäädännölliseen asiayhteyteen, jonka päämääränä on saattaa säädetyt suojelun muodot yleisesti sovellettaviksi kaikkiin epätyypillisissä työsuhteissa oleviin työntekijöihin.[6]

35. Euroopan unionin sosiaalipolitiikan alan toimien yleisenä tavoitteena on ollut kehittää joustavia työskentelytapoja pyrkien samalla niihin sovellettavan sosiaalilainsäädännön suurempaan yhdenmukaistamiseen. Näiden toimien taustalla olevaa sääntelymallia, joka perustuu joustavuuden ja turvallisuuden välisen tasapainon löytämiseen työmarkkinoilla, kutsutaan ”joustoturvaksi”.[7]

36. Direktiivillä 2008/104, johon on koottu komission johdolla välittömästi direktiivin säätämistä edeltäneinä vuosina käydyn joustoturvakeskustelun tulokset,[8] pyritään löytämään oikeudenmukainen tasapaino sen välillä, että toisaalta parannetaan vuokratyöntekijöiden suojelua ja toisaalta tuetaan vuokratyön myönteistä asemaa lisäämällä joustavuutta työmarkkinoilla.[9]

37. Työehtojen yhdenmukaistamisen päämäärässä on kyse pyrkimyksestä ”lähentää vuokratyön ehtoja ’tavanomaisiin’ työsuhteisiin”,[10] ja direktiivissä 2008/104 sitä tavoitellaan nimenomaisesti yhdenvertaisen kohtelun periaatteen vahvistamisella.

38. Kuten direktiivin sanamuodosta selvästi ilmenee,[11] joustoturvaa koskevan mallin perustaksi asetettavia takeita – ja siten yhdenvertaisen kohtelun periaatteen erityistä painoarvoa – on tarkasteltava myös siitä näkökulmasta, että vuokratyösuhteet ovat luonteeltaan jäännösluonteisia suhteessa vallitsevaan työsuhdemuotoon eli toistaiseksi voimassa oleviin työsopimuksiin (jotka on tehty sen työnantajan kanssa, joka käyttää työsuoritukset).

4 Kyseisissä kohdissa toimielimille myönnettiin toimivalta ”antaa – – direktiivein säännöksiä vähimmäisvaatimuksista, jotka pannaan täytäntöön asteittain”, muun muassa ”työehdoista”.

5 Kyseessä ovat Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta 15.12.1997 annettu neuvoston direktiivi 97/81/EY (EYVL 1998, L 14, s. 9) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annettu neuvoston direktiivi 1999/70/EY (EYVL 1999, L 175, s. 43). Ks. tästä myös julkisasiamies Sharpstonin ratkaisuehdotus KG (Peräkkäiset toimeksiannot vuokratyön yhteydessä) (C-681/18, EU:C:2020:300, 36 kohta).

6 Ks. tästä S. Peers, Equal Treatment of Atypical Workers, Yearbook of European Law, Vol. 32, No 1 (2013), s. 43–.

7 Ks. vastaavasti julkisasiamies Szpunarin ratkaisuehdotus AKT (C-533/13, EU:C:2014:2392, 33 kohta).

8 S. Robin-Olivier, A French reading of the directive 2008/104 on temporary agency work, ELLJ, 2010, s. 398–.

9 Komission kertomus Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle vuokratyöstä annetun direktiivin 2008/104/EY soveltamisesta, COM(2014) 176 final, s. 20. Ks. vastaavasti direktiivin 2008/104 johdanto-osan 11 perustelukappale.

10 Ks. tuomio 14.10.2020, KG (Peräkkäiset toimeksiannot vuokratyön yhteydessä) (C-681/18, EU:C:2020:823, 51 kohta).

11 Direktiivin 2008/104 johdanto-osan 15 kappale.

39. ”Joustoturvan” käsite eli malli, joka perustuu työllisyyden edistämisen ja turvallisuuden välisen tasapainon tavoitteluun työmarkkinoilla,[12] on toteutettavissa ainoastaan siinä tapauksessa, että yhdenvertaisen kohtelun periaatetta, sellaisena kuin se on ilmaistu direktiivin 2008/104 5 artiklan 1 kohdassa, noudatetaan täysimääräisesti; kyseinen periaate on koko joustoturvajärjestelmän kulmakivi kaikissa direktiiveissä, joihin järjestelmä perustuu.

40. Onkin esitetty tarkkanäköinen huomio, että kompromississa, jolle direktiivi perustuu ja joka mahdollisti sen hyväksymisen, on kyse vaihtokaupasta, jossa yhdenvertaisen kohtelun periaatetta vuokratyöntekijöiden ja käyttäjäyrityksen työntekijöiden välillä vahvistettiin vastineeksi vuokrausyritysten toimintaa koskeneiden kieltojen ja esteiden poistattamisesta.[13]

41. Kansallinen lainsäätäjä on toisin sanoen siirtänyt suojelun painopisteen työhönpääsystä työntekijän suhteeseen käyttäjäyrityksen kanssa painottamalla voimakkaasti yhdenvertaisen kohtelun periaatetta suojelukeinona, jolla voidaan välttää se, että työhönpääsyn lisääntyneestä joustavuudesta seuraisi suojelun tason kohtuuton heikkeneminen.[14]

42. Näin ollen direktiivin 2008/104 tarkoitus ja asiayhteys, johon se sijoittuu, puhuvat kumpikin yhdenvertaisen kohtelun periaatteen lavean tulkinnan puolesta[15] siten, että katsotaan, että vuokratyöntekijöille samalla tavoin kuin käyttäjäyrityksen suoraan palkkaamille työntekijöille taattaviin instituutioihin kuuluvat myös korvaukset pitämättömistä lomista.

43. Toisaalta suppeasta tulkinnasta seuraisi, ettei yhdenvertaisen kohtelun periaatetta sovellettaisi silloin, kun vuokratyöntekijän sopimus päätetään: tämä olisi omiaan pikemminkin edistämään vuokratyösopimusten päättämistä kuin toteuttamaan yhtä direktiivillä 2008/104 tavoitelluista päämääristä eli edistämään vuokratyöntekijöiden pääsyä pysyvään työsuhteeseen.

44. Samaa kantaa puoltaa myös lomainstituution ja siihen liittyvien varallisuusoikeuksien merkitys eurooppalaisessa sosiaalioikeudessa.

45. Unionin tuomioistuin on nimittäin jo todennut, että perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa vahvistettu oikeus palkalliseen vuosilomaan on unionin sosiaalioikeuden keskeinen ja pakottava periaate[16] ja on unionin sosiaalioikeuden keskeisenä periaatteena luonteeltaan pakottava: mainittu keskeinen periaate sisältää ”palkallista” vuosilomaa koskevan oikeuden sellaisenaan ja kyseiseen oikeuteen välittömästi liittyvän oikeuden rahalliseen korvaukseen työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä vuosilomasta.[17]

12 Ks. julkisasiamies Sharpstonin ratkaisuehdotus KG (Peräkkäiset toimeksiannot vuokratyössä) (C-681/18, EU:C:2020:300, 36 kohta).

13 N. Contouris - R. Horton, The Temporary Agency Work Directive: Another Broken Promise?, ILJ, 2009, s. 329–.

14 Ks. tästä M. Quaranta, La somministrazione di lavoro: le nuove regole del decreto dignità ed i vincoli europei, teoksessa L. Calcaterra (toim.), La somministrazione di lavoro, 2019, s. 407.

15 Komissio esittää vastaavan näkemyksen kirjallisten huomautustensa 22 kohdassa.

16 Ks. viimeksi tuomio 8.9.2020, komissio v. Carreras Sequeros ym. (C-119/19 P, EU:C:2020:676, 113 kohta).

17 Ks. tuomio 6.11.2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, 72 kohta), ja tuomio 6.11.2018, Bauer ja Willmeroth (C-569/16 ja C-570/16, EU:C:2018:871, 83 kohta).

2. Yhdenvertaisen kohtelun periaatteen laaja tulkinta ”keskeisten työehtojen” yhteydessä

46. Direktiivin 2008/104 5 artiklan mukaan vuokratyöntekijöillä on heidän toimeksiantonsa ensimmäisestä päivästä lähtien oltava keskeiset työehdot, joiden on oltava vähintään samanlaiset, joita heihin sovellettaisiin, jos kyseinen yritys olisi palkannut heidät suoraan hoitamaan samaa tehtävää. [18]

47. Edellä esitettyjen huomioiden, jotka koskevat direktiivin 2008/104 tarkoitusta, päämääriä ja asiayhteyttä, johon se eurooppalaisessa sosiaalioikeudessa sijoittuu, ja lomaoikeuden ja siihen liittyvien korvauksien merkityksen, jonka unionin tuomioistuin on jo selkeästi vahvistanut, lisäksi yhdenvertaisen kohtelun periaatteen lavean ja kattavan tulkinnan puolesta puhuvat myös tietyt unionin tuomioistuimen aikaisemmat ratkaisut, joissa on tarkasteltu direktiiviä 2008/104 ja muita direktiivejä, jotka yhdessä muodostavat epätyypillisissä tai epävarmoissa työsuhteissa olevien työntekijöiden suojelun kokonaisuuden eurooppalaisessa sosiaalioikeudessa. [19]

48. Keskeisten työehtojen käsitteen laaja tulkinta, joka kattaa myös korvaukset pitämättömistä lomista työsuhteen päättyessä, johtuu näin ollen mielestäni paitsi direktiivin 2008/104 päämääriä ja lomainstituution merkitystä työsuhteessa koskevasta systemaattisesta kokonaiskehyksestä, myös tiettyjen unionin tuomioistuimen aikaisempien ratkaisujen huolellisesta tarkastelusta, vaikka mainituissa ratkaisuissa ei nimenomaisesti olekaan käsitelty direktiivin 2008/104 3 ja 5 artiklaa.

49. Unionin tuomioistuin on nimittäin äskettäin direktiiviin 2008/104 viitaten todennut, että ”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 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*” [20]. [21]

50. Tähän selkeään periaatteelliseen kannanottoon on lisättävä, että unionin tuomioistuin on jo selväsanaisesti tarkentanut yhdenvertaisen kohtelun periaatteen ulottuvuutta suhteessa muihin työsuhteisiin, jotka poikkeavat ”normaaleista” toistaiseksi voimassa olevista työsuhteista. Kuten muistamme, lainsäätäjä on nimenomaisesti täsmentänyt, että viimeksi mainitut työsuhteet ovat ”vallitseva työsuhdemuoto”. [22] Tämän tarkennuksen unionin tuomioistuin on tehnyt määrittelemällä täsmällisesti ilmaisun ”työehdot” ulottuvuuden, tosin suhteessa muihin kuin direktiivin 2008/104 säännöksiin mutta tilanteissa, jotka ovat siihen rinnastettavissa.

[18] Kuten todettiin, nämä ehdot koskevat direktiivin 3 artiklaan sisältyvän nimenomaisen säännöksen mukaan edellä jo mainittuja työsuhteen keskeisimpiä instituutioita (palkka, työaika, ylityö, tauot, lepoajat, yötyö, lomat ja yleiset vapaapäivät) ja niitä on sovellettava vuokratyöntekijöihin siltä osin kuin ne muodostavat käyttäjäyrityksessä voimassa olevat sitovat yleiset säännökset (ks. Komission kertomus Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle vuokratyöstä annetun direktiivin 2008/104/EY soveltamisesta, COM(2014) 176 final, s. 5).

[19] Em. direktiivi 97/81/EY ja em. direktiivi 1999/70/EY.

[20] Kursivointi tässä.

[21] Ks. tuomio 14.10.2020, KG (Peräkkäiset toimeksiannot vuokratyön yhteydessä) (C-681/18, EU:C:2020:823, 54 kohta), jossa viitataan julkisasiamies Sharpstonin ratkaisuehdotuksen 44 kohtaan.

[22] Ks. tuomio 14.10.2020, KG (Peräkkäiset toimeksiannot vuokratyössä) (C-681/18, EU:C:2020:823, 51 kohta), jossa viitataan direktiivin 2008/104 johdanto-osan 15 perustelukappaleeseen.

51. Kuten edellä jo todettiin, kyseinen direktiivi on annettu Euroopan unionin olemassa olevan sosiaalipoliittisen sääntelykehyksen täydentämiseksi: sen vuoksi on tarkasteltava – kuten komissio on ehdottanut –,[23] mitä unionin tuomioistuin on oikeuskäytännössään tähän mennessä todennut käsitteen ”työehdot” tulkinnasta määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen yhteydessä.[24]

52. Edellä mainitun määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdan[25] osalta unionin tuomioistuin on jo todennut, että ilmaisu ”työehdot” tarkoittaa tiettyä työsuhdetta määritteleviä oikeuksia ja velvollisuuksia, ja siihen sisältyvät sekä ehdot, joilla henkilö työskentelee, että tämän työsuhteen päättymistä koskevat ehdot;[26] kyseinen ilmaisu kattaa myös korvauksen, joka työnantajan on maksettava työntekijälle tämän määräaikaisen työsopimuksen päättämisen perusteella.[27]

53. Tältä osin voidaan ilmeisesti vahvistaa, että sen määrittämiseksi, kuuluuko tietty toimi työehtojen käsitteen piiriin, on tarkasteltava koko työntekijän ja työnantajan välistä työsuhdetta.

54. Kuten unionin tuomioistuin on todennut, näitä näkökohtia voidaan sellaisinaan soveltaa myös mahdollisiin korvauksiin, joihin työntekijällä on oikeus silloin, kun hänen ja hänen työnantajansa välinen työsopimus päätetään: näin ollen kyseistä puitesopimuksen kohtaa on tulkittava siten, että työehtojen käsite kattaa korvauksen, joka työnantajan on maksettava työntekijälle tämän määräaikaisen työsopimuksen päättämisen perusteella.[28]

55. Myös eräässä viimeaikaisessa tuomiossaan, joka tosin koski muuta, määräaikaisen työsuhteen lomiin liittymätöntä korvausta, unionin tuomioistuin on todennut, että ”työntekijälle hänet työnantajaansa sitovan työsopimuksen irtisanomisen vuoksi myönnettävä korvaus – – kuuluu mainitun puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitetun työehtojen käsitteen alaan”.[29]

56. Osa-aikaisten työntekijöiden osalta unionin tuomioistuin puolestaan on tulkinnut osa-aikaista työtä koskevan puitesopimuksen lausekkeita ja todennut, että kun kyse on työntekijästä, joka ei tahdostaan riippumattomista syistä ole kyennyt käyttämään oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan ennen työsuhteen päättymistä, se rahallinen korvaus, johon hänellä on oikeus, on laskettava siten, että kyseinen työntekijä asetetaan sitä asemaa vastaavaan asemaan, jossa hän olisi ollut, jos hän olisi käyttänyt kyseistä oikeutta työsuhteensa kestäessä.[30]

57. Unionin tuomioistuin on myös ottanut yleisesti kantaa oikeuteen saada korvausta pitämättömistä lomista: tässä yhteydessä se on tulkinnut direktiivin 2003/88[31] 7 artiklan 2 kohtaa ja täsmentänyt, että ”silloin, kun työsuhde on päättynyt ja kun palkallisen vuosiloman pitäminen ei

[23] Komission huomautusten 35 kohta.

[24] Tätä analogista tulkintaa puoltavat paitsi tällaisten säännösten taustalla olevat yhteiset päämäärät myös direktiivin 2008/104 soveltamisala: sen 3 artiklan 2 kohdan mukaan sitä nimittäin sovelletaan kaikkiin määräaikaisiin työsuhteisiin.

[25] Kyseisen kohdan sanamuoto on seuraava: ”Määräaikaisiin työntekijöihin ei saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin vakituisiin työntekijöihin pelkästään siksi, että heillä on määräaikainen työsopimus tai työsuhde, ellei siihen ole asiallisia syitä”.

[26] Ks. tuomio 20.12.2017, Vega González, (C-158/16, EU:C:2017:1014, 34 kohta).

[27] Ks. vastaavasti tuomio 14.9.2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, 32 kohta).

[28] Ks. tästä tuomio 14.9.2016, de Diego Porras, (C-596/14, EU:C:2016:683, 28 kohta ja 30–32 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

[29] Ks. tuomio 22.1.2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26, 36 kohta).

[30] Ks. tuomio 11.11.2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, 51 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

[31] Tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY (EUVL 2003, L 299, s. 9).

näin ollen todellisuudessa enää ole mahdollista, direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdassa säädetään, että työntekijällä on oikeus rahalliseen korvaukseen, jotta estetään se, että työntekijä ei voisi edes rahallisessa muodossa käyttää tätä oikeutta kyseisen mahdottomuuden vuoksi”. [32]

58. Direktiivin 2008/104 3 ja 5 artiklaa, joissa säädetään vuokratyöntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun periaatteen soveltamisalasta ja laajuudesta, yhdessä luettuina on siten mielestäni tulkittava laajentavasti ottaen huomioon myös sen, mitä unionin tuomioistuin on todennut työehdoista, jotka muodostavat määräaikaisia ja osa-aikaisia työntekijöitä koskevan yhdenvertaisen kohtelun periaatteen sisällön.

59. Tältä osin on kuitenkin täsmennettävä, että vaikka epätyypillisissä ja epävarmoissa työsuhteissa olevien työntekijöiden suojelun syyt ovat pysyneet samoina, lainsäätäjän direktiivissä 2008/104 käyttämillä ilmaisuilla pyritään aiempaakin vahvemmin tehokkaaseen suojeluun ja estämään se, että epävarmoissa työsuhteissa olevia työntekijöitä koskevat erilaiset oikeudelliset ratkaisut yhä lisääntyvät.

60. Aikaisemmista määräaikaista ja osa-aikaista työtä koskevista direktiiveistä poiketen direktiivissä 2008/104 nousee esiin ensinnäkin päätös määritellä periaate ”yhdenvertaisen kohtelun” eikä ”syrjintäkiellon” periaatteeksi; toiseksi toisiinsa rinnastettavissa olevien henkilöiden työehtojen vertailusta puhuttaessa käytetään ilmausta ”vähintään samanlaiset” eikä ”ei epäedullisemmat”; kolmanneksi työehtojen soveltamisalan yhteydessä viitataan nimenomaisesti lähes kaikkiin työsuhteen instituutioihin niin, ettei minkäänlaiselle supistavalle tulkinnalle käytännössä jää tilaa; neljänneksi direktiivissä on vuokratyön erityispiirteiden vuoksi päädytty ”hypoteettisen vertailun” mahdollisuuteen sen sijaan, että vertailukohdaksi olisi otettava kokoaikainen tai vakituisessa työsuhteessa oleva ”rinnastettavissa oleva” työntekijä. Tämän perusteella vertailu on vuokratyöntekijöiden tapauksessa aina mahdollinen, koska vertailukohtana on kohtelu, johon suoraan palkatulla vastaavia tehtäviä hoitavalla työntekijällä olisi oikeus, , riippumatta siitä, kuuluuko henkilöstöön tosiasiallisesti tällaista työntekijää. [33]

61. Esitän vielä yhden huomion direktiivin 2008/104 5 artiklan 2, 3 ja 4 kohdassa säädetyistä poikkeamismahdollisuuksista. Asiakirja-aineistosta käy selvästi ilmi, ettei Portugalin lainsäätäjä ole käyttänyt direktiivissä sallittua mahdollisuutta poiketa yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta. Päinvastoin: Portugalin hallituksen huomautuksista ilmenee, että direktiivin täytäntöönpanon yhteydessä kansallisesta lainsäädännöstä poistettiin tiettyjä aiemmin voimassa olleita tulkinnanvaraisia kohtia. [34]

62. Tältä osin esitän siksi vain lyhyen sivuhuomautuksen: suhtaudun epäilevästi siihen, että poikkeus voisi koskea korvausta pitämättömistä lomista (jota ei voida pitää sanan varsinaisessa merkityksessä ”palkkana” [35]) siksi, että kyseinen korvaus on yhteydessä lomia koskevaan perusoikeuteen, ja joka tapauksessa siksi, että koko direktiivin tarkoituksen huomioon ottaen olen vakuuttunut siitä, että kaikkia unionin lainsäätäjän sallimia oikeuksia poiketa yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta on tulkittava suppeasti.

[32] Ks. tuomio 20.7.2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, 26 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

[33] Ks. tästä L. Zappalà, Il lavoro somministrato e gli incerti confini della parità di trattamento, teoksessa L. Calcaterra (toim.), La somministrazione di lavoro, 2019, s. 417.

[34] Portugalin hallituksen huomautusten 52 kohta.

[35] Palkan osalta poikkeus on direktiivin 2008/104 5 artiklan 2 kohdan mukaan tietyin edellytyksin mahdollinen.

63. Yhteenvetona tältä osin esitetyistä huomioista voidaan siis todeta, että direktiivin 2008/104 tavoitteet ja sen epävarmoissa työsuhteissa olevien työntekijöiden suojelua koskevat päämäärät, se asiayhteys, jossa direktiivi on laadittu ja johon se unionin sosiaalioikeudessa sijoittuu, lomien ja niihin liittyvien rahallisten korvausten perusoikeudellinen luonne sekä unionin tuomioistuimen tulkinnat vastaavista epävarmoissa työsuhteissa olevien työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua koskevista säännöksistä ovat kaikki seikkoja, jotka puoltavat yksiselitteisesti keskeisten työehtojen käsitteen laajaa tulkintaa siten, että käsitteen katsotaan kattavan myös korvauksen, joka vuokratyöntekijälle on työsuhteen päättyessä maksettava lomista, joita ei ole työsuhteen kuluessa pidetty.

64. Tällaiset korvaukset on siten laskettava samalla menetelmällä kuin käyttäjäyrityksen palveluksessa suoraan olevien työntekijöiden tapauksessa niin, että laskelman lopputulos on sama suhteessa tehtyyn työaikaan.

3. Seuraukset ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen kannalta

65. Unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan SEUT 267 artiklassa vahvistettu yhteistyöjärjestelmä perustuu kansallisten tuomioistuinten ja unionin tuomioistuimen tehtävien selkeään jakoon. Tosiseikkojen selvittäminen ja kansallisen lainsäädännön tulkinta ovat jäsenvaltioiden tuomioistuinten tehtäviä.

66. Unionin tuomioistuin on kuitenkin toimivaltainen esittämään kansalliselle tuomioistuimelle kaikki unionin oikeuden tulkintaan liittyvät seikat ja antamaan pääasian asiakirja-aineiston ja sille esitettyjen kirjallisten ja suullisten huomautusten perusteella kansalliselle tuomioistuimelle ohjeita, joiden avulla se voi antaa ratkaisunsa. [36]

67. Kuten edellä jo todettiin, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo, että Portugalissa vuokratyöntekijöihin, jotka tulevat käyttäjäyrityksen palvelukseen tietyn kalenterivuoden kuluessa eivätkä lopeta sen palveluksessa ennen kuin vähintään kahden kalenterivuoden kuluttua kyseisestä ajankohdasta, sovelletaan työkoodeksin 185 §:n 6 momentin erityissääntelyä, jonka mukaan vuokratyöntekijöillä on oikeus ainoastaan loma-ajan palkkaan ja lomarahaan, joka lasketaan suhteessa työskentelyajan kestoon. Tämä laskentatapa poikkeaa kansallisen tuomioistuimen mukaan siitä, jota sovelletaan käyttäjäyritysten palveluksessa suoraan oleviin työntekijöihin, joihin puolestaan sovelletaan heidän kannaltaan edullisempaa palkallisen loman laskentatavan yleissääntelyä sellaisena kuin siitä säädetään työkoodeksin 237–239 ja 245 §:ssä.

68. Portugalin hallituksen huomautuksiin vaikuttaa sisältyvän kehotus tulkita työkoodeksin säännöksiä toisin kuin ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on esittänyt. [37]

[36] Unionin tuomioistuimen määräys 28.1.2015, Gimnasio Deportivo San Andrés (C-688/13, EU:C:2015:46, 30 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Ks. viimeaikaisesta oikeuskäytännöstä esim. tuomio 3.10.2019, Fonds du Logement de la Région de Bruxelles Capitale (C-632/18, EU:C:2019:833, 48 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

[37] Kuten oikeudellisen arviointini alustavissa huomioissa edellä jo totesin, Portugalin hallitus vaikuttaa kallistuvan systemaattiseen tulkintaan, jonka mukaan työkoodeksin 185 §:n 6 momentin säännös ei muodostaisi poikkeusta jäljempänä 237 §:ssä ja sitä seuraavissa pykälissä annettuun sääntelyyn vaan sitä olisi luettava yhdessä kyseisen sääntelyn kanssa vuokratyöntekijöiden ja käyttäjäyrityksen palveluksessa suoraan olevien työntekijöiden välisen kaikkinaisen syrjinnän välttämiseksi.

69. Unionin tuomioistuimen tehtävänä ei ole arvioida kansallisen lainsäädännön sisältöä: vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan unionin tuomioistuin on toimivaltainen lausumaan ainoastaan unionin säädöksen tulkinnasta tai pätevyydestä niiden tosiseikkojen perusteella, jotka kansallinen tuomioistuin sille ilmoittaa, kun taas kansallisen lainsäädännön tulkitseminen on yksinomaan kansallisen tuomioistuimen asia. [38]

70. Lisäksi on muistettava, että unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön nojalla kansallisten tuomioistuinten on tulkittava kansallista oikeutta mahdollisimman pitkälle unionin oikeuden mukaisesti. [39]

71. Unionin oikeuden mukaisen tulkinnan periaate velvoittaa kansalliset viranomaiset tekemään kaiken voitavansa, kansallisen oikeuden kokonaisuuden huomioiden ja kyseisessä oikeudessa hyväksyttyjä tulkintamenetelmiä soveltaen, varmistaakseen unionin oikeuden täyden tehokkuuden ja löytääkseen ratkaisun, joka on unionin oikeudessa tavoitellun päämäärän mukainen.

72. Tällä kansallisen oikeuden yhdenmukaisen tulkinnan periaatteella on tosin tietyt rajat. Näin ollen kansallisen tuomioistuimen velvollisuutta tukeutua unionin oikeuden sisältöön, kun se tulkitsee ja soveltaa asiaan liittyviä kansallisen oikeuden säännöksiä, rajoittavat yleiset oikeusperiaatteet, eikä se voi olla perustana kansallisen oikeuden contra legem -tulkinnalle.

73. Kuten edellä on jo korostettu, unionin tuomioistuin ei kuitenkaan voi korvata omalla arvioinnillaan kansallisen tuomioistuimen arviointia siitä, onko kansallista oikeutta mahdollista tulkita niin, että se voisi olla unionin oikeudessa säädetyn mukainen.

74. Kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on selvittää, ovatko Portugalissa vuokratyöntekijöiden keskeiset työehdot käyttäjäyrityksessä suoritettavan toimeksiannon ajan vähintään samanlaiset, joita heihin sovellettaisiin, jos käyttäjäyritys olisi palkannut heidät suoraan. [40]

75. Kansallisen tuomioistuimen on näin ollen selvitettävä, sovelletaanko – kuten Portugalin hallitus lomien ja niistä sopimuksen päättymisen yhteydessä maksettavan korvauksen laskennan osalta väittää – vuokratyöntekijöihin työkoodeksin 237–239 ja 245 §:ssä säädettyä yleissääntelyä työkoodeksin 185 §:n 6 momenttiin sisältyvästä erityissäännöksestä huolimatta. Siinä tapauksessa kyseinen tuomioistuin ei voisi katsoa, että vuokratyöntekijöiden keskeiset työehdot ovat epäedullisemmat kuin ne, joita sovellettaisiin, jos kyseinen yritys olisi palkannut kyseiset työntekijät suoraan hoitamaan samaa tehtävää, eikä se siten voisi todeta, että direktiivin 2008/104 5 artiklan 1 kohtaa olisi rikottu.

IV Ratkaisuehdotus

76. Vuokratyöstä 19.11.2008 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2008/104/EY 3 artiklan 1 kohdan f alakohta ja 5 artiklan 1 kohta ovat esteenä sellaiselle jäsenvaltion lain säännökselle, jonka mukaan vuokratyöntekijällä on työsuhteen päättyessä oikeus lomiin ja vastaavaan lomarahaan suhteessa käyttäjäyrityksessä suoritettuun työaikaan, jos

[38] Ks. erityisesti tuomio 10.6.2021, Ultimo Portfolio Investment (Luxembourg) (C-303/20, EU:C:2021:479, 25 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

[39] Ks. tuomio 19.4.2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, 32 kohta), tuomio 14.10.2020, KG (Peräkkäiset toimeksiannot vuokratyön yhteydessä) (C-681/18, EU:C:2020:823, 66 kohta) ja tuomio Rayonna prokuratura Lom, (C-467/18, EU:C:2019:765, 60 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

[40] Ks. vastaavasti tuomio 20.12.2017, Vega González (C-158/16, EU:C:2017:1014, 46 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

käyttäjäyrityksen suoraan palkkaamaan työntekijään, joka hoitaa samoja tehtäviä saman ajanjakson ajan, sovelletaan eri järjestelmää, joka takaa viimeksi mainitulle työntekijälle oikeuden pidempään lomaan ja suurempaan lomarahaan. Yhdenvertaisen kohtelun periaate nimittäin edellyttää – myös työsuhteen päättyessä pitämättömistä lomista maksettavaa korvausta koskevan instituution osalta –, että vuokratyöntekijää kohdellaan hänen käyttäjäyrityksessä suorittamansa toimeksiannon ajan samalla tavalla kuin kohdeltaisiin käyttäjäyrityksen suoraan palkkaamaa työntekijää, joka hoitaa samoja tehtäviä.