UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (ensimmäinen jaosto)

22 päivänä huhtikuuta 2010 *

Asiassa C-486/08,

jossa on kyse EY 234 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Landesgericht Innsbruck (Itävalta) on esittänyt 14.10.2008 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 12.11.2008, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols

vastaan

Land Tirol,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (ensimmäinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja A. Tizzano sekä tuomarit E. Levits (esittelevä tuomari), A. Borg Barthet, M. Ilešič ja M. Berger,

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

julkisasiamies: E. Sharpston,
kirjaaja: hallintovirkamies B. Fülöp,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 21.1.2010 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, edustajanaan D. Rief,

– Land Tirol, edustajanaan Rechtsanwalt B. Oberhofer,

– Itävallan hallitus, asiamiehinään C. Pesendorfer ja T. Kröll,

– Tanskan hallitus, asiamiehinään J. Bering Liisberg ja R. Holdgaard,

– Saksan hallitus, asiamiehinään M. Lumma ja C. Blaschke,

– Euroopan komissio, asiamiehinään M. van Beek ja V. Kreuschitz,

päätettyään julkisasiamiestä kuultuaan ratkaista asian ilman ratkaisuehdotusta,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee yhtäältä Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta 15.12.1997 annetun neuvoston direktiivin 97/81/EY (EYVL 1998, L 14, s. 9) – sellaisena kuin on muutettuna 7.4.1998 annetulla neuvoston direktiivillä 98/23/EY (EYVL L 131, s. 10) – liitteessä olevan, 6.6.1997 tehdyn osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen (jäljempänä osa-aikatyötä koskeva puitesopimus) 4 lausekkeen tulkintaa ja toisaalta Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annetun neuvoston direktiivin 1999/70/EY (EYVL L 175, s. 43) liitteessä olevan, 18.3.1999 tehdyn määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen (jäljempänä määräaikaista työtä koskeva puitesopimus) 4 lausekkeen tulkintaa sekä miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa (uudelleenlaadittu toisinto) 5.7.2006 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54/EY (EUVL L 204, s. 23) tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jonka asianosaisina ovat Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (Tirolin osavaltion sairaaloiden yritysneuvosto) ja Land Tirol

(Tirolin osavaltio) ja joka koskee työsopimussuhteisista julkishallinnon työntekijöistä 8.11.2000 annetun Tirolin osavaltion lain (Tiroler Landes-Vertragsbedienstetengesetz; BGBl. I, 2/2001), sellaisena kuin se oli voimassa 1.2.2009 saakka (jäljempänä L-VBG), tiettyjä säännöksiä, jotka koskevat satunnaisia, osa-aikaisia tai määräaikaisia työntekijöitä, sekä sellaisia työntekijöitä, jotka pitävät vanhempainlomaa.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin säännöstö

3 Osa-aikatyötä koskeva puitesopimuksen 1 lausekkeen a kohdan mukaan kyseisen sopimuksen tarkoituksena on

”osa-aikatyöntekijöihin kohdistuvan syrjinnän poistaminen ja osa-aikatyön laadun parantaminen”.

4 Mainitun puitesopimuksen 4 lausekkeen otsikkona on ”Syrjimättömyyden periaate”, ja siinä määrätään seuraavaa:

”1. Osa-aikatyöntekijöihin ei pelkästään osa-aikaisuuden perusteella saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin kokoaikaisiin työntekijöihin, ellei erilainen kohtelu ole perusteltua asiallisista syistä.

2. Silloin, kun se on tarkoituksenmukaista, sovelletaan pro rata temporis -periaatetta.

– –”

5 Määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 1 lausekkeen a kohdassa todetaan, että kyseisen sopimuksen tarkoituksena on

”parantaa määräaikaisen työn laatua varmistamalla syrjimättömyyden periaatteen soveltaminen”.

6 Puitesopimuksen 4 lausekkeessa, jonka otsikkona on ”Syrjimättömyyden periaate”, täsmennetään seuraavaa:

”1. 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.

2. Silloin kun se on tarkoituksenmukaista, sovelletaan pro rata temporis -periaatetta.

– –”

7 Direktiivin 2006/54 14 artiklan sanamuoto on seuraava:

”1. Julkisella tai yksityisellä sektorilla, julkiset laitokset mukaan lukien, ei saa olla välitöntä tai välillistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää seuraavien seikkojen suhteen:

– –

c) työehdot ja työolot, mukaan lukien irtisanominen, sekä palkka perustamissopimuksen 141 artiklassa määrätyn mukaisesti;

– –”

8 Tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY (EUVL L 299, s. 9) 1 artiklassa säädetään seuraavaa:

”1. Tässä direktiivissä vahvistetaan turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäisvaatimukset työajan järjestämistä varten.

2. Tämä direktiivi koskee:

a) – – vuosilomaa – –

– –”

9 Kyseisen direktiivin 7 artiklan otsikkona on ”Vuosiloma”, ja sen sanamuoto on seuraava:

”1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jokainen työntekijä saa vähintään neljän viikon palkallisen vuosiloman tällaisen loman saamiselle ja myöntämiselle kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä vahvistettujen edellytysten mukaisesti.

2. Palkallisen vuosiloman vähimmäisaikaa ei saa korvata rahalla, paitsi kun työsuhde päättyy.”

10 Direktiivin 2003/88 17 artiklassa säädetään, että jäsenvaltiot voivat poiketa tietyistä direktiivin säännöksistä. Direktiivin 7 artiklan osalta poikkeaminen ei ole sallittua.

11 Vanhempainlomaa koskevan puitesopimuksen – joka on tehty 14.12.1995 ja joka sisältyy UNICE:n, CEEP:n ja EAY:n tekemästä vanhempainlomaa koskevasta puitesopimuksesta 3.6.1996 annetun neuvoston direktiivin 96/34/EY (EYVL L 145,

s. 4), sellaisena kuin se on muutettuna 15.12.1997 annetulla neuvoston direktiivillä 97/75/EY (EYVL 1998, L 10, s. 24), liitteeseen – 2 lausekkeen 6 kohdassa määrätään seuraavaa:

”Työntekijälle vanhempainloman alkuun mennessä kertyneet tai kertymässä olevat edut on säilytettävä sellaisinaan vanhempainloman loppuun asti. Vanhempainloman päättyessä sovelletaan näitä oikeuksia, kansallisesta lainsäädännöstä sekä kansallisista työehtosopimuksista ja käytännöistä aiheutuvat muutokset mukaan lukien.”

Kansallinen säännöstö

12 L-VBG:n 1 §:ssä säädetään seuraavaa:

”1) Tätä lakia sovelletaan, ellei 2 momentissa säädetystä poikkeuksesta muuta johdu, kaikkiin työntekijöihin, joilla on yksityisoikeudellinen palvelussuhde Land Tirolin kanssa (sopimussuhteinen työntekijä).

2) Tätä lakia ei sovelleta:

– –

m) henkilöihin, jotka on otettu palvelukseen enintään kuudeksi kuukaudeksi tai tiettyä hanketta varten, eikä sellaisiin henkilöihin, joiden työtuntien määrä on siitä huolimatta, että he työskentelevät säännöllisesti, vähemmän kuin 30 prosenttia kokoaikatyötä tekevän työtunneista

_ _”

13 Kyseisen lain 54 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Sopimussuhteisella julkishallinnon työntekijällä on oikeus lomaan kunakin kalenterivuonna (lomanmääräytymisvuosi).”

14 Mainitun lain 55 §:ssä säädetään seuraavaa:

”1) Loman kesto kunakin kalenterivuonna, ellei poikkeussäännöksistä muuta johdu, on

_ _

5) Jos työaikaa muutetaan, pitämätöntä vuosilomaa koskevaa lomaoikeutta on mukautettava suhteessa uuden työajan mukaiseen työtuntien määrään.”

15 L-VBG:n 60 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Oikeus vuosilomaan menetetään, jos sopimussuhteinen työntekijä ei ole käyttänyt lomaansa ennen sen kalenterivuoden joulukuun 31. päivää, joka seuraa lomanmääräytymisvuotta. Jos lomien käyttö tähän mennessä ei ole mahdollista palvelukseen liittyvistä syistä, oikeus lomaan menetetään vasta kyseistä vuotta seuraavan kalenterivuoden loputtua. Jos sopimussuhteinen työntekijä on ottanut vanhempainlomaa äitien suojelusta annetun vuoden 2005 lain tai vuoden 1979 lain [Tiroler Mutterschutzgesetz] tai vanhempainlomasta annetun vuoden 2005 lain [Tiroler Eltern-Karenzurlaubssgesetz] mukaisesti, vuosiloman pitämistä koskevaa määräaikaa jatketaan vanhempainloman sellaisen keston ajan, joka ylittää kymmenen kuukautta.”

16 L-VBG:n 1 §:n 2 momentin m kohtaa muutettiin 12.11.2008 annetulla lailla, joka tuli voimaan 1.2.2009 (BGBl. I, 5/2009), minkä jälkeen kyseinen säännös kuuluu seuraavasti:

”henkilöihin, jotka on otettu palvelukseen enintään kuuden kuukauden määräajaksi tai satunnaisesti.”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

17 Pääasian kantaja nosti Land Tirolin sairaaloiden työntekijöiden edustamiseen toimivaltaisena elimenä vahvistuskanteen sellaisen erityismenettelyn nojalla, josta säädetään toimivallasta ja oikeudenkäyntimenettelystä sosiaaliturvan ja työoikeuden alalla annetun lain (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz; BGBl. nro 104/1985) 54 §:n 1 momentissa.

18 Kyseisessä kanteessa, joka on nostettu työnantajana olevaa Land Tirolia vastaan, Landesgericht Innsbruckia vaaditaan toteamaan, että L-VBG:n tietyt säännökset ovat ristiriidassa unionin oikeuden kanssa.

19 Landesgericht Innsbruck on tässä tilanteessa päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko – – osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen – – 4 lausekkeen 1 kohdan kanssa yhteensopivana pidettävä sitä, että työntekijä, joka on yksityisoikeudellisessa palvelussuhteessa julkisyhteisöön tai julkiseen yhtiöön ja joka työskentelee alle 12 tuntia viikossa (eli alle 30 prosenttia tavallisesta työajasta), kohdellaan epäedullisemmin kuin vastaavanlaista kokoaikaista työntekijää niiltä osin kuin on kyse palkkauksesta, palkkaluokan määrittämisestä, aikaisempien työskentelyjaksojen huomioon ottamisesta, lomaoikeudesta, erityisistä korvauksista, ylityölisistä jne.?

2) Onko mainitun puitesopimuksen 4 lausekkeen 2 kohdassa määrättyä pro rata temporis -periaatetta tulkittava siten, että sen kanssa ristiriidassa on L-VBG:n 55 §:n 5 momentin kaltainen kansallinen säännös, jonka mukaan tilanteessa, jossa henkilön työaika muuttuu, hänen vielä pitämättömien lomiensa määrää mukautetaan suhteessa uuteen työaikaan, mikä johtaa siihen, että sellainen henkilö, jonka työaikaa lyhennetään kokoaikaisesta osa-aikaiseksi, menettää osan lomaoikeudesta, jonka hän on ansainnut kokoaikaisena työntekijänä, tai siihen, että hän voi osa-aikaisena työntekijänä pitää kyseisen loman pienemmällä lomakorvauksella?

3) Onko L-VBG:n 1 §:n 2 momentin m kohdan kaltainen kansallinen säännös, jonka mukaan työntekijä, joka on otettu palvelukseen enintään kuudeksi kuukaudeksi tai satunnaisesti, kohdellaan epäedullisemmin kuin vastaavanlaisia vakituisia

työntekijöitä niiltä osin kuin on kyse palkkauksesta, palkkaluokan määrittämisestä, aikaisempien työskentelyjaksojen huomioon ottamisesta, lomaoikeudesta, erityisistä korvauksista, ylityölisistä jne., ristiriidassa [määräaikaista työtä koskevan] puitesopimuksen 4 lausekkeen kanssa?

4) Onko kyse – – direktiivin 2006/54/EY – – 14 artiklan 1 kohdan c alakohdassa tarkoitetusta sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä silloin, kun työntekijöiden, jotka pitävät vanhempainlomaa lakisääteiset kaksi vuotta, lakisääteinen oikeus lomaan lapsen syntymää edeltäneeltä vuodelta on vanhempainloman päättyessä jo vanhentunut ja kun kyseiset työntekijät ovat suurimmaksi osaksi (97 prosenttia) naisia?”

20 Landesgericht Innsbruck on 10.12.2009 antamallaan määräyksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 14.12.2009, pyytänyt unionin tuomioistuimelta, ettei tämä käsittelisi ensimmäistä kysymystä vaan ainoastaan toista, kolmatta ja neljättä kysymystä, jotka on saatettu sen käsiteltäviksi EY 234 artiklan mukaisesti.

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Tutkittavaksi ottaminen

21 Land Tirol väittää kirjallisissa huomautuksissaan, että koska ne unionin oikeuden määräykset ja säännökset, joihin kansallinen tuomioistuin viittaa, eivät ole välittömästi sovellettavia, unionin tuomioistuimelle esitettyjä kysymyksiä ei voida ottaa tutkittaviksi.

22 Vakiintuneesta oikeuskäytännöstä seuraa tässä yhteydessä, että aina, kun direktiivin säännökset ovat sisällöltään ehdottomia ja riittävän täsmällisiä, yksityiset oikeussubjektit voivat vedota niihin jäsenvaltiota vastaan erityisesti silloin, kun jäsenvaltio toimii työnantajana (ks. vastaavasti esim. asia C-187/00, Kutz-Bauer, tuomio 20.3.2003, Kok., s. I-2741, 69 ja 71 kohta; asia C-268/06, Impact, tuomio 15.4.2008, Kok., s. I-2483, 57 kohta ja asia C-537/07, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, tuomio 16.7.2009, Kok., s. I-6525, 33 kohta). Asia on epäilemättä näin direktiivin 2006/54 14 artiklan osalta.

23 Tätä oikeuskäytäntöä voidaan soveltaa myös osa-aikatyötä ja määräaikaista työtä koskevien puitesopimusten kaltaisiin sopimuksiin, jotka on tehty työmarkkinaosapuolten Euroopan unionin tasolla käymissä neuvotteluissa ja jotka on pantu täytäntöön niiden oikeudellisen perustan mukaisesti Euroopan unionin neuvoston direktiivillä, jonka erottamaton osa ne siis ovat (ks. vastaavasti em. asia Impact, tuomion 58 kohta).

24 Unionin tuomioistuin on edellä esitetyt näkökohdat huomioon ottaen katsonut muun muassa, että määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohta on sisällöltään ehdoton ja riittävän täsmällinen, jotta yksityiset oikeussubjektit voivat vedota siihen kansallisessa tuomioistuimessa (ks. em. asia Impact, tuomiolauselman 2 kohta). Unionin tuomioistuin on lisäksi täsmentänyt, että mainitun puitesopimuksen 4 lausekkeen 2 kohdassa ainoastaan korostetaan yhtä niistä seurauksista, jotka voidaan tuomioistuimen mahdollisessa valvonnassa tilanteen mukaan liittää syrjimättömyyden periaatteen soveltamiseen määräaikaisiin työntekijöihin, eikä sillä vaaranneta millään tavoin tämän periaatteen sisältöä (em. asia Impact, tuomion 65 kohta).

25 Kun otetaan huomioon edellä esitetty ja se, että osa-aikatyötä ja määräaikaista työtä koskevien puitesopimusten 4 lausekkeet ovat mutatis mutandis samanlaiset, on todettava, että ne unionin oikeuden määräykset ja säännökset, joihin kansallinen

tuomioistuin on viitannut, ovat ehdottomia ja riittävän täsmällisiä, jotta yksityiset oikeussubjektit voivat vedota niihin kansallisessa tuomioistuimessa.

26 Näin ollen ennakkoratkaisupyyntö on otettava tutkittavaksi.

Toinen kysymys

27 Toisella kysymyksellään kansallinen tuomioistuin tiedustelee, onko asian kannalta merkityksellistä unionin oikeutta ja erityisesti osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 2 kohtaa tulkittava siten, että sen vastaisena on pidettävä L-VBG:n 55 §:n 5 momentin kaltaista kansallista säännöstä, jonka mukaan tilanteessa, jossa henkilön työaika muuttuu, pitämättömien lomien määrää mukautetaan siten, että sellainen henkilö, jonka työaikaa lyhennetään kokoaikaisesta osa-aikaiseksi, menettää osan palkallista vuosilomaa koskevasta oikeudesta, jonka hän on ansainnut kokoaikaisena työntekijänä, tai että hän voi pitää kyseisen loman ainoastaan pienemmällä lomakorvauksella.

28 Tältä osin on ensinnäkin muistettava, että jokaisen työntekijän oikeutta palkalliseen vuosilomaan on vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan pidettävä unionin sosiaalioikeuden yhtenä periaatteena, jolla on erityinen merkitys ja josta ei voida poiketa ja jonka toimivaltaiset kansalliset viranomaiset voivat panna täytäntöön ainoastaan tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 23.11.1993 annetussa neuvoston direktiivissä 93/104/EY (EYVL L 307, s. 18) itsessään nimenomaisesti ilmaistuissa rajoissa (ks. asia C-173/99, BECTU, tuomio 26.6.2001, Kok., s. I-4881, 43 kohta; asia C-342/01, Merino Gómez, tuomio 18.3.2004, Kok., s. I-2605, 29 kohta sekä yhdistetyt asiat C-131/04 ja C-257/04, Robinson-Steele ym., 16.3.2006, Kok., s. I-2531, 48 kohta; direktiivistä 2003/88 ks. yhdistetyt asiat C-350/06 ja C-520/06, Schultz-Hoff ym.,

tuomio 20.1.2009, Kok., s. I-179, 22 kohta ja asia C-277/08, Vicente Pereda, tuomio 10.9.2009, Kok., s. I-8405, 18 kohta).

29 Toiseksi on todettava, että koska kyseinen unionin sosiaalipolitiikan periaate on erityisen tärkeä, sitä ei voida tulkita suppeasti (ks. vastaavasti asia C-116/08, Meerts, tuomio 22.10.2009, Kok., s. I-10063, 42 kohta).

30 Lisäksi on kiistatonta, että palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden tarkoituksena on mahdollistaa se, että työntekijä voi levätä ja että hänellä on lepo- ja vapaa-aikaa (ks. em. yhdistetyt asiat Schultz-Hoff ym., tuomion 25 kohta). Palkallisen vuosiloman myönteinen vaikutus työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen ei menetä merkitystään, vaikka tätä lepoaikaa ei pidetä tiettynä viiteajanjaksona vaan myöhempänä ajanjaksona (asia C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, tuomio 6.4.2006, Kok., s. I-3423, 30 kohta).

31 Työntekijän on tavallisesti saatava tosiasiallinen lepoaika, koska direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdan mukaan palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden korvaaminen rahassa on mahdollista ainoastaan silloin, kun työsuhde päättyy (ks. vastaavasti direktiivistä 93/104 em. asia BECTU, tuomion 44 kohta ja em. asia Merino Gómez, tuomion 30 kohta).

32 Edellä esitetystä seuraa, että sillä, että vuosiloma pidetään myöhemmin kuin tiettynä viiteajanjaksona, ei ole minkäänlaista yhteyttä siihen työaikaan, jonka työntekijä kyseisenä myöhempänä ajanjaksona työskentelee. Näin ollen se, että työaika muuttuu

ja erityisesti vähenee siirryttäessä kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön, ei voi vähentää sen vuosilomaoikeuden määrää, jonka työntekijä on ansainnut tehdessään kokoaikatyötä.

33 Lisäksi on todettava, että on toki aiheellista soveltaa osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 2 kohtaan perustuvaa pro rata temporis -periaatetta silloin, kun kyse on vuosiloman antamisesta sellaisen ajanjakson perusteella, jona henkilö on työskennellyt osa-aikaisesti. Tällaisen ajanjakson osalta vuosilomaoikeuden väheneminen suhteessa kokoaikatyön perusteella annettuun vuosilomaan on nimittäin oikeutettua perustelluista syistä. Kyseistä periaatetta ei sitä vastoin voida soveltaa jälkikäteen sellaiseen vuosilomaoikeuteen, joka on ansaittu sellaisen ajanjakson perusteella, jona henkilö on työskennellyt kokoaikaisesti.

34 Näin ollen on todettava, että vaikka direktiivin 2003/88 asian kannalta merkityksellisten säännösten tai osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 2 kohdan perusteella ei voida päätellä, että kansallisessa lainsäädännössä voitaisiin säätää vuosilomaoikeuden täytäntöönpanon edellytysten osalta tiettynä viiteajanjaksona ansaitun lomaoikeuden osittaisesta menettämisestä, on kuitenkin muistettava, että tämä toteamus pätee ainoastaan silloin, kun työntekijällä ei ole ollut tosiasiallisesti mahdollisuutta käyttää mainittua oikeutta (ks. em. asia Vicente Pereda, tuomion 19 kohta).

35 Kaiken edellä esitetyn perusteella toiseen kysymykseen on vastattava, että asian kannalta merkityksellistä unionin oikeutta ja erityisesti osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen – joka on direktiivin 97/81, sellaisena kuin se on muutettuna direktiivillä 98/23, liitteessä – 4 lausekkeen 2 kohtaa on tulkittava siten, että sen vastaisena on pidettävä L-VBG:n 55 §:n 5 momentin kaltaista kansallista säännöstä, jonka mukaan tilanteessa, jossa työntekijän työaika muuttuu, pitämättömien lomien määrää mukautetaan siten, että sellainen työntekijä, jonka työaikaa lyhennetään kokoaikaisesta osa-aikaiseksi, menettää osan palkallista vuosilomaa koskevasta oikeudesta, jonka hän on ansainnut mutta jota hänellä ei ole ollut mahdollisuutta käyttää työskennellessään kokoaikaisesti, tai hän voi pitää kyseisen loman ainoastaan pienemmällä lomakorvauksella.

Kolmas kysymys

36 Kolmannella kysymyksellään kansallinen tuomioistuin tiedustelee, onko määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 4 lauseketta tulkittava siten, että sen vastaisena on pidettävä L-VBG:n 1 §:n 2 momentin m kohdan kaltaista kansallista säännöstä, jossa kyseisen lain soveltamisalan ulkopuolelle jätetään sellaiset työntekijät, joilla on enintään kuuden kuukauden pituinen määräaikainen työsopimus tai jotka ovat satunnaisia työntekijöitä.

37 Aluksi on muistettava, että L-VBG:tä, sellaisena kuin se oli voimassa 1.2.2009 saakka, sovellettiin kokoaikaisiin työntekijöihin ja sellaisiin työntekijöihin, jotka oli otettu palvelukseen pitemmäksi ajaksi kuin kuudeksi kuukaudeksi tai jotka työskentelivät osa-aikaisina työntekijöinä vähintään 30 prosenttia kokoaikaisen työn tuntimäärästä.

38 Sen jälkeen, kun lakia muutettiin tämän tuomion 16 kohdassa todetulla tavalla, kaikki osa-aikaiset työntekijät saavat kokoaikaisten työntekijöiden lailla hyväkseen L-VBG:ssä myönnetyt oikeudet, jotka koskevat muun muassa palkkausta, palkkaluokan määrittämistä, aikaisempien työskentelyjaksojen huomioon ottamista, lomaoikeutta, erityisiä korvauksia ja ylityölisiä. Lakiehdotuksen selittävistä huomautuksista käy ilmi, että kyseistä muutosta pidettiin tarpeellisena osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen kannalta.

39 Sellaisten työntekijöiden osalta, joilla on enintään kuuden kuukauden määräaikainen työsopimus – mukaan luettuina satunnaiset työntekijät, joiden työsopimusten kesto on yksi päivä – ja jotka edelleen jäävät L-VBG:n soveltamisalan ulkopuolelle, on todettava, että jo pelkästään sen seikan perusteella, etteivät kyseiset työntekijät saa hyväkseen mainitussa laissa myönnettyjä oikeuksia, seuraa se, että heitä kohdellaan epäedullisemmin kuin vakituisia tai osa-aikaisia työntekijöitä.

40 Tältä osin on täsmennettävä, että se, että kyseiset työntekijät voivat nauttia tietyistä sellaisista oikeuksista, joita he Land Tirolin mukaan saavat muiden, L-VBG:n soveltamisalan ulkopuolelle jäävään työntekijäryhmään sovellettavien säännösten perusteella, voi tilanteen mukaan ainoastaan lieventää sen epäedullisen kohtelun vaikutusta, joka kyseisiin työntekijöihin kohdistuu mainitun pois sulkemisen takia.

41 Tässä tilanteessa on todettava, että määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen ja syrjimättömyyden periaatteen mukaan määräaikaisen työntekijän erilainen kohtelu vakituiseen työntekijään nähden on perusteltua ainoastaan asiallisista syistä.

42 Unionin vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettua käsitettä ”perustellut syyt” on tulkittava siten, että sillä tarkoitetaan määrätylle toiminnalle ominaisia täsmällisiä ja konkreettisia olosuhteita, jotka ovat sellaisia, että niillä voidaan tässä nimenomaisessa yhteydessä perustella perättäisten määräaikaisten työsopimusten käyttöä. Nämä olosuhteet voivat olla muun muassa seurausta niiden työtehtävien erityisluonteesta, joiden suorittamiseksi määräaikaiset työsopimukset on tehty, sekä näiden tehtävien ominaispiirteistä tai mahdollisesti jäsenvaltion toiminnasta, kun se pyrkii perusteltuun sosiaalipoliittiseen päämäärään (asia C-212/04, Adeneler ym., tuomio 4.7.2006, Kok., s. I-6057, 69 ja 70 kohta sekä asia C-307/05, Del Cerro Alonso, tuomio 13.9.2007, Kok., s. I-7109, 53 kohta).

43 Sama tulkinta on vastaavasti tehtävä saman, määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitetun asiallisten syiden käsitteen osalta (em. asia Del Cerro Alonso, tuomion 56 kohta).

44 Näin ollen mainitussa lausekkeessa mainittu ”asiallisten syiden” käsite on ymmärrettävä siten, ettei siinä sallita sitä, että määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden välistä erilaista kohtelua perustellaan sillä seikalla, että erilaisesta kohtelusta säädetään

yleisissä ja abstrakteissa oikeussäännöissä. Mainittu käsite päinvastoin edellyttää sitä, että kyseinen erilainen kohtelu vastaa todellista tarvetta, että sillä voidaan saavuttaa asetettu tavoite ja että se on tätä varten tarpeellinen (em. asia Del Cerro Alonso, tuomion 57 ja 58 kohta).

45 Land Tirol katsoo tässä tilanteessa, että L-VBG:n 1 §:n 2 momentin m kohdassa tarkoitettujen työntekijöiden erilainen kohtelu on perusteltua sellaisilla asiallisilla syillä, jotka liittyvät taloudelliseen henkilöstöhallintoon. Itävallan hallitus esittää, että hallinnon kannalta olisi äärimmäisen vaikeata ja raskasta luoda vakituisia työpaikkoja yli tarpeen, jotta tarjottaisiin palvelussuhteita sellaisille henkilöstöryhmille, joiden osalta pitkäaikainen palvelussuhde ei lähtökohtaisesti tule kysymykseen. Tällainen lähestymistapa estäisi sosiaalipolitiikkaan ja työmarkkinoiden järjestämiseen liittyvän oikeutetun tavoitteen saavuttamisen.

46 Tällaista väitettä ei voida kuitenkaan hyväksyä. Yhtäältä on nimittäin todettava, että taloudellinen henkilöstöhallinto on talousarvioon liittyvä näkökohta, jolla ei voida perustella syrjintää (ks. vastaavasti yhdistetyt asiat C-4/02 ja C-5/02, Schönheit ja Becker, tuomio 23.10.2003, Kok., s. I-12575, 85 kohta). Toisaalta Euroopan komissio korostaa perustellusti sitä, että määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen tarkoituksena ei välttämättä ole vakituisten työpaikkojen luominen.

47 Edellä esitetyn perusteella direktiivin 1999/70 liitteessä olevan määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 4 lauseketta on tulkittava siten, että sen vastaisena on pidettävä L-VBG:n 1 §:n 2 momentin m kohdan kaltaista kansallista säännöstä, jossa kyseisen lain soveltamisalan ulkopuolelle jätetään sellaiset työntekijät, joilla on enintään kuuden kuukauden pituinen määräaikainen työsopimus tai jotka ovat satunnaisia työntekijöitä.

Neljäs kysymys

48 Neljännellä kysymyksellään kansallinen tuomioistuin tiedustelee, onko asian kannalta merkityksellistä unionin oikeutta ja erityisesti direktiivin 2006/54 14 artiklan 1 kohdan c alakohtaa tulkittava siten, että sen vastaisena on pidettävä L-VBG:n 60 §:n viimeisen virkkeen kaltaista kansallista säännöstä, jonka mukaan sellaiset – etupäässä naispuoliset – työntekijät, jotka käyttävät oikeuttaan kahden vuoden vanhempainlomaan, menettävät kyseisen loman päättyessä sellaisia oikeuksia palkalliseen vuosilomaan, jotka he ovat ansainneet lapsensa syntymistä edeltävänä vuotena.

49 Tästä on todettava, että vaikka ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on muodollisesti rajannut ennakkoratkaisupyyntönsä niin, että se koskee direktiivin 2006/54 14 artiklan 1 kohdan c alakohdan tulkintaa, tämä seikka ei estä unionin tuomioistuinta esittämästä kansalliselle tuomioistuimelle kaikkia unionin oikeuden tulkintaan liittyviä seikkoja, jotka saattavat olla hyödyllisiä ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen arvioidessa käsiteltävänään olevaa asiaa, riippumatta siitä, onko kyseinen tuomioistuin viitannut näihin seikkoihin esittämässään kysymyksessä (ks. vastaavasti asia C-387/01, Weigel, tuomio 29.4.2004, Kok., s. I-4981, 44 kohta ja asia C-152/03, Ritter-Coulais, tuomio 21.2.2006, Kok., s. I-1711, 29 kohta).

50 Näin ollen on aluksi muistutettava, että vanhempainlomaa koskevan puitesopimuksen 2 lausekkeen 6 kohdan – johon yksityiset voivat vedota kansallisessa tuomioistuimessa (ks. em. asia Gómez-Limón Sánchez-Camacho, tuomiolauselman 1 kohta) – mukaan työntekijälle vanhempainloman alkuun mennessä kertyneet tai kertymässä olevat edut on säilytettävä sellaisinaan vanhempainloman loppuun asti ja niitä sovelletaan vanhempainloman päättyessä.

51 Sekä kyseisen 2 lausekkeen 6 kohdasta että asiayhteydestä, johon se kuuluu, ilmenee näin ollen, että tällä määräyksellä on tarkoitus estää työsuhteeseen perustuvien kertyneiden tai kertymässä olevien etujen, joita työntekijä voi vaatia silloin, kun hän aloittaa vanhempainloman, menettäminen tai heikentyminen, ja taata se, että hän on

mainitun loman päättyessä näiden oikeuksien osalta samassa tilanteessa, jossa hän oli ennen lomaa (ks. em. asia Gómez-Limón Sánchez-Camacho, tuomion 39 kohta ja em. asia Meerts, tuomion 39 kohta).

52 Vanhempainlomaa koskeva puitesopimus edistää niiden perustavanlaatuisten tavoitteiden saavuttamista, jotka mainitaan työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevan unionin peruskirjan, johon kyseisessä puitesopimuksessa viitataan ja joka mainitaan myös EY 136 artiklassa, naisten ja miesten yhtäläistä kohtelua koskevassa 16 kohdassa ja jotka liittyvät elin- ja työolojen kohentamiseen ja työntekijöiden – esillä olevassa asiassa niiden työntekijöiden, jotka ovat hakeneet tai pitäneet vanhempainlomaa – riittävään sosiaaliseen suojeluun (ks. em. asia Meerts, tuomion 37 kohta).

53 Näistä vanhempainlomaa koskevan puitesopimuksen tavoitteista johtuu, että sen 2 lausekkeen 6 kohdassa tarkoitettu käsite ”kertyneet tai kertymässä olevat edut” kattaa kaikki rahana tai luontoisetuna olevat työsuhteeseen suoraan tai välillisesti perustuvat oikeudet ja edut, joita työntekijä voi vaatia työnantajaltaan vanhempainloman alkamishetkellä (em. asia Meerts, tuomion 43 kohta).

54 Koska oikeudella palkalliseen vuosilomaan on erityinen merkitys, kuten tämän tuomion 28 kohdassa on todettu, se kuuluu epäilyksettä sellaisiin työsuhteeseen välittömästi perustuviin oikeuksiin, joita jokaisella työntekijällä on, ja tämä riippumatta siitä, onko kyse nais- vai miespuolisista työntekijöistä.

55 Koska tätä toteamusta sovelletaan sukupuolesta riippumatta kaikkiin työntekijöihin, jotka käyttävät oikeuttaan kahden vuoden vanhempainlomaan, ei ole aihetta tulkita direktiivin 2006/54 14 artiklan 1 kohdan c alakohtaa.

56 Kaiken edellä esitetyn perusteella neljänteen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 96/34, sellaisena kuin se on muutettuna direktiivillä 97/75, liitteenä olevan vanhempainlomaa koskevan puitesopimuksen 2 lausekkeen 6 kohtaa on tulkittava siten, että sen vastaisena on pidettävä L-VBG:n 60 §:n viimeisen virkkeen kaltaista kansallista säännöstä, jonka mukaan työntekijät, jotka käyttävät oikeuttaan kahden vuoden vanhempainlomaan, menettävät kyseisen loman päättyessä sellaisia oikeuksia palkalliseen vuosilomaan, jotka he ovat ansainneet lapsensa syntymistä edeltävänä vuotena.

Oikeudenkäyntikulut

57 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 (ensimmäinen jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

1) Asian kannalta merkityksellistä unionin oikeutta ja erityisesti Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta 15.12.1997 annetun neuvoston direktiivin 97/81/EY, sellaisena kuin se on muutettuna 7.4.1998 annetulla neuvoston direktiivillä 98/23/EY, liitteessä olevan 6.6.1997 tehdyn osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 2 kohtaa on tulkittava siten, että sen vastaisena on pidettävä sopimussuhteisista työntekijöistä 8.11.2000 annetun Tirolin osavaltion lain (Tiroler Landes-Vertragsbedienstetengesetz) 55 §:n 5 momentin kaltaista kansallista säännöstä, jonka mukaan tilanteessa, jossa työntekijän työaika muuttuu, pitämättömien lomien määrää mukautetaan siten, että sellainen työntekijä, jonka työaikaa lyhennetään kokoaikaisesta osa-aikaiseksi, menettää osan palkallista vuosilomaa koskevasta oikeudesta, jonka hän on ansainnut mutta jota hänellä

ei ole ollut mahdollisuutta käyttää työskennellessään kokoaikaisesti, tai hän voi pitää kyseisen loman ainoastaan pienemmällä lomakorvauksella.

2) Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annetun neuvoston direktiivin 1999/70/EY liitteessä olevan 18.3.1999 tehdyn määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 4 lauseketta on tulkittava siten, että sen vastaisena on pidettävä sopimussuhteisista työntekijöistä 8.11.2000 annetun Tirolin osavaltion lain, sellaisena kuin se oli voimassa 1.2.2009 saakka, 1 §:n 2 momentin m kohdan kaltaista kansallista säännöstä, jossa kyseisen lain soveltamisalan ulkopuolelle jätetään sellaiset työntekijät, joilla on enintään kuuden kuukauden pituinen määräaikainen työsopimus tai jotka ovat satunnaisia työntekijöitä.

3) UNICE:n, CEEP:n ja EAY:n tekemästä vanhempainlomaa koskevasta puitesopimuksesta 3.6.1996 annetun neuvoston direktiivin 96/34/EY, sellaisena kuin se on muutettuna 15.12.1997 annetulla neuvoston direktiivillä 97/75/EY, liitteessä olevan 14.12.1995 tehdyn vanhempainlomaa koskevan puitesopimuksen 2 lausekkeen 6 kohtaa on tulkittava siten, että sen vastaisena on pidettävä sopimussuhteisista työntekijöistä 8.11.2000 annetun Tirolin osavaltion lain (Tiroler Landes-Vertragsbedienstetengesetz) 60 §:n viimeisen virkkeen kaltaista kansallista säännöstä, jonka mukaan työntekijät, jotka käyttävät oikeuttaan kahden vuoden vanhempainlomaan, menettävät kyseisen loman päättyessä sellaisia oikeuksia palkalliseen vuosilomaan, jotka he ovat ansainneet lapsensa syntymistä edeltävänä vuotena.

Allekirjoitukset