Oikeustapauskokoelma

JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
PAOLO MENGOZZI
20 päivänä maaliskuuta 2018 [1]

Asia C-12/17

Ministerul Justiției,
Curtea de Apel Suceava ja
Tribunalul Botoşani
vastaan
Maria Dicu ja
Consiliul Superior al Magistraturii

(Ennakkoratkaisupyyntö – Curtea de Apel Cluj (Clujin ylioikeus, Romania))

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Työajan järjestäminen – Oikeus palkalliseen vuosilomaan – Kesto – Tosiasiallisen työskentelykauden käsite – Oikeus vanhempainvapaaseen – Vanhempainvapaan ajan huomiotta jättäminen määritettäessä oikeutta palkalliseen vuosilomaan

Johdanto

1. Tällä ennakkoratkaisupyynnöllä pyritään selvittämään, velvoittaako unionin oikeus ja erityisesti tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY [2] 7 artiklan 1 kohta – jonka mukaan ”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” – jäsenvaltiot rinnastamaan työntekijän vanhempainvapaaseen käyttämän ajan tosiasialliseen työskentelykauteen, jonka perusteella syntyy oikeus palkalliseen vuosilomaan.

2. Pääasian tosiseikasto on seuraava.

3. Pääasian vastapuoli Maria Dicu on tuomari. Hän oli äitiyslomalla 1.10.2014–3.2.2015. Hän oli 4.2.2015–16.9.2015 vapaalla, jota kutsutaan huollettavana olevan alle kaksivuotiaan lapsen hoitovapaaksi. Tästä vapaasta säädetään vanhempainvapaasta sekä huollettavana olevasta lapsesta maksettavasta kuukausittaisesta korvauksesta kiireellisenä annetun hallituksen asetuksen nro 111/2010 (ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creşterea copiilor) 2 §:n 1 momentissa, jossa säädetään pääasiallisesti, että henkilöillä, jotka ovat lapsen syntymää edeltäneinä kahtena vuonna saaneet palkkatuloa tai siihen rinnastettavaa tuloa vähintään 12 kuukauden ajan, on oikeus saada huollettavana olevan alle kaksivuotiaan lapsen hoitoa varten vapaata ja kuukausittainen korvaus.

1 Alkuperäinen kieli: ranska.

2 EUVL 2003, L 299, s. 9.

4. Kun pääasian vastapuoli palasi huollettavana olevan lapsen hoitovapaalta, hän pyysi Tribunalul Botoşanilta (Botoşanin alioikeus, Romania), jonka palvelukseen hänet oli osoitettu, että hän saisi 17.9.2015 alkaen pitää vuodelta 2015 palkallisen vuosiloman,[3] joka myönnettiin hänelle. Hän sai aluksi 30 päivää palkallista vuosilomaa 17.10.2015 saakka, minkä jälkeen hän pyysi seuraavaksi, että hän saisi pitää jäljellä olevat viisi lomapäivää joulukuussa 2015, mihin ei suostuttu, koska tuomioistuin, johon hänet oli osoitettu, katsoi, ettei vapaata, jolla hän oli ollut, voitu rinnastaa palkalliseen vuosilomaan oikeuttavaan tosiasialliseen työskentelykauteen. Tässä yhteydessä Tribunalul Botoşani ilmoitti hänelle lisäksi, että loppujen lopuksi katsotaan, että hänelle on ennakolta myönnetty seitsemän palkallista vuosilomapäivää vuodelta 2016.

5. Dicu riitautti tämän päätöksen Tribunalul Clujissa (Clujin alioikeus, Romania), joka hyväksyi hänen kanteensa 17.5.2016, koska se katsoi, että hänen saamaansa hoitovapaata oli pidettävä tosiasiallisena työskentelykautena samalla perusteella kuin tilapäisen työkyvyttömyyden kausia tai äitiyslomaa ja että hoitovapaalla pyrittiin eri tavoitteeseen kuin vuosilomalla.

6. Tribunalul Botoşani ja Ministerul Justiției (Romanian oikeusministeriö) valittivat tästä päätöksestä ennakkoratkaisua pyytäneeseen tuomioistuimeen. Ne väittävät, että kansallinen lainsäätäjä on tietoisesti jättänyt alle kaksivuotiaan lapsen hoitovapaan pois Romanian työlain 145 §:n 4–6 momentista, joista ilmenee, että vain tilapäisen työkyvyttömyyden, äitiysloman, raskaus- tai imetysaikaisen erityisille vaaroille altistumisen vuoksi myönnettävän vapaan ja lapsen sairauden vuoksi myönnettävän vapaan kausia pidetään tosiasiallisina työskentelykausina vuosiloman kestoa määritettäessä. Ne väittävät, että alle kaksivuotiaan lapsen hoitovapaa eroaa edellä mainituista kausista sen vuoksi, että se riippuu pelkästään asianomaisen työntekijän tahdosta.

7. Pääasian vastapuoli väittää ennakkoratkaisua pyytäneessä tuomioistuimessa, että kansallisen oikeuskäytännön mukaan naisten suorittamat lastenhoitotehtävät ovat työtä, jonka tekevät palkatut hoitajat silloin, kun äidit eivät tee sitä itse, mikä puoltaa pienen lapsen hoitovapaaseen käytetyn ajan rinnastamista tosiasialliseen työskentelyaikaan. Alle kaksivuotiaan lapsen hoitovapaa on lisäksi yksittäiseen työsopimukseen liittyvä riski, joka voi toteutua lapsen etua koskevista objektiivisista syistä, kun taas vuosilomalla suojataan työntekijän henkilökohtaista ja subjektiivista etua. Alle kaksivuotiaan lapsen hoitovapaata ei näin ollen voida pitää vapaaehtoisena vapaana.

8. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin huomauttaa, että Consiliul Superior al Magistraturii (ylin tuomarineuvosto, Romania), joka on myös vastapuoli pääasian oikeudenkäynnissä, on todennut katsovansa, että kun huomioon otetaan unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö,[4] unionin oikeudessa taattu loma ei voi vaikuttaa johonkin muuhun samaten unionin oikeudessa taattuun lomaan, kuten BUSINESSEUROPEN, UEAPME:n, CEEP:n ja EAY:n tekemän vanhempainvapaata koskevan tarkistetun puitesopimuksen täytäntöönpanosta ja direktiivin 96/34/EY kumoamisesta 8.3.2010 annetussa neuvoston direktiivissä 2010/18/EU[5] (jäljempänä tarkistettu puitesopimus) vahvistettuun vanhempainvapaaseen. Oikeus palkalliseen vuosilomaan on kuitenkin taattu direktiivin 2003/88 7 artiklassa. Sen, että palkallista vuosilomaa koskevalla oikeudella on unionin oikeudessa erityisen tärkeä asema, pitäisi puoltaa sitä, että vanhempainvapaan kausi otetaan huomioon vuosilomaoikeutta määritettäessä, etenkin kun vuosilomalla ja vanhempainvapaalla on eri tarkoitus (toisella työntekijän lepo ja toisella lapsen hoito) ja niiden myöntämisellä annetun suojan saajat ovat eri henkilöitä (vuosiloman osalta työntekijä ja vanhempainvapaan osalta lapsi).

3 Dicun kaltaisen tuomarin oikeus palkalliseen vuosilomaan on 35 päivää vuodessa, kuten ilmenee tuomareiden ja syyttäjien lomia koskevan säännöstön hyväksymisestä tehdyn Consiliul Superior al Magistraturiin (ylin tuomarineuvosto) päätöksen nro 325/2005 2 §:n 1 momentista.

4 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin mainitsee tässä yhteydessä 20.1.2009 annetun tuomion Schultz-Hoff ym. (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, 26 kohta).

5 EUVL 2010, L 68, s. 13.

9. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin puolestaan toteaa, että direktiivin 2003/88 7 artiklassa viitataan palkallisen vuosiloman saamisen edellytysten määrittelemisen osalta kansalliseen lainsäädäntöön ja käytäntöön. Vaikka Romanian lainsäätäjä on tuomion Schultz-Hoff ym.[6] ja tuomion Dominguez[7] johdosta muuttanut lakia ottaakseen niin sanotut tosiasialliset työskentelykaudet huomioon laajemmin, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin epäilee kuitenkin, onko näihin kausiin mahdollista sisällyttää vanhempainvapaa, johon Dicun saama hoitovapaa on pääasian asianosaisten yksimielisen käsityksen mukaan rinnastettava. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo nimittäin, että palkallinen vuosiloma on eräs velvollisuuksista, joita työnantajalla on vastikkeeksi työntekijän tekemästä työstä, mutta jos työntekijä on vanhempainvapaalla, hän ei tee sitä suoritusta, jonka perusteella oikeus palkalliseen vuosilomaan syntyy. Direktiivissä 2010/18 säädetään lisäksi, että jäsenvaltiot voivat myöntää enintään kahdeksan vuoden pituisen vanhempainvapaan, ja vaikuttaa liialliselta, että työnantaja on velvollinen myöntämään palkallisen vuosiloman näin pitkältä ajalta, jonka työntekijä on käyttänyt lapsensa hoitoon. Työntekijälle vanhempainvapaan aikana tarjottavan suojan pitäisi kuulua perheen yhtenäisyyttä edistävänä toimenpiteenä pikemminkin valtion eikä työnantajan vastuulle. Unionin tuomioistuimen tuomiossa Schultz-Hoff ym.[8] ja tuomiossa Dominguez[9] noudattamaa päättelyä ei voida soveltaa vanhempainvapaalla olevan työntekijän tapaukseen. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin huomauttaa myös, että direktiivin 2010/18 sanamuodon mukaan vanhempainvapaan aikaiset sopimusta koskevat järjestelyt jätetään jäsenvaltioiden harkintavaltaan. Romanian työlain 51 §:n 1 momentin a kohdassa[10] säädetään kuitenkin, että työsopimus keskeytyy pienen lapsen hoitamiseen tarkoitetun vanhempainvapaan ajaksi. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo myös, että palkallisella vuosilomalla pyritään eri tavoitteeseen kuin vanhempainvapaalla. Lopuksi se hylkää väitteen, jonka mukaan palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden määrittämisen osalta vanhempainvapaalla olevaa työntekijää syrjitään suhteessa työntekijään, joka ei ole ollut tällaisella vapaalla, sillä sen mukaan nämä kaksi tilannetta eivät ole rinnastettavissa toisiinsa.

10. Curtea de Apel Cluj (Clujin ylioikeus, Romania) on tässä tilanteessa päättänyt lykätä asian käsittelyä, ja se on unionin tuomioistuin kirjaamoon 10.1.2017 saapuneella välipäätöksellä esittänyt unionin tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

”Onko [direktiivin 2003/88] 7 artikla – – esteenä kansalliselle säännökselle, jonka mukaan kautta, jonka työntekijä on ollut alle kaksivuotiaan lapsen hoitamiseen tarkoitetulla vanhempainvapaalla, ei vuosiloman kestoa määritettäessä pidetä tosiasiallisena työskentelykautena?”

11. Tässä asiassa kirjallisia huomautuksia ovat esittäneet Consiliul Superior al Magistraturii, Romanian, Saksan, Viron, Espanjan, Italian ja Puolan hallitukset sekä Euroopan komissio.

12. Unionin tuomioistuimessa 15.1.2018 pidetyssä istunnossa suullisia huomautuksia esittivät Romanian, Saksan ja Espanjan hallitukset sekä komissio.

6 Tuomio 20.1.2009, Schultz-Hoff ym. (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18).

7 Tuomio 24.1.2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33).

8 Tuomio 20.1.2009, Schultz-Hoff ym. (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18).

9 Tuomio 24.1.2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33).

10 Tässä säännöksessä säädetään seuraavaa: ”Työsopimus voidaan keskeyttää työntekijän aloitteesta seuraavissa tapauksissa: a) alle kaksivuotiaan lapsen hoitamiseen tarkoitettu vanhempainvapaa – –”. Romanian työlain 49 §:n 2 momentissa määritellään työsopimuksen keskeyttämisen vaikutukset seuraavasti: ”Työsopimuksen keskeytymisen johdosta työntekijän työskentely ja työnantajan palkanluonteisten suoritusten maksaminen keskeytyvät.”

Asian tarkastelu

13. Jotta voitaisiin ratkaista, velvoittaako unionin oikeus jäsenvaltiot ottamaan kauden, jonka työntekijä on ollut vanhempainvapaalla, huomioon määritettäessä hänen oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan, on ensin muistutettava sekä direktiivissä 2003/88 että vuosilomaoikeutta koskevassa unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä asetetuista vaatimuksista, ennen kuin seuraavaksi tarkastellaan vanhempainvapaata koskevan tarkistetun puitesopimuksen tätä koskevia mahdollisia määräyksiä.

Palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden ulottuvuus

14. Direktiivin 2003/88 7 artiklassa vahvistetaan oikeus palkalliseen vuosilomaan takaamalla jokaiselle työntekijälle tällainen loma, jonka vähimmäiskesto on neljä viikkoa. Palkallisen vuosiloman vähimmäisaika saadaan korvata rahalla vain poikkeuksellisesti eli vain, kun työsuhde päättyy.[11]

15. Palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden erityinen asema unionin oikeudessa vahvistetaan sekä Euroopan unionin perusoikeuskirjassa[12] (jäljempänä perusoikeuskirja), jonka 31 artiklassa annetaan sille perusoikeuden asema,[13] että unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä.

16. Unionin tuomioistuin on siten katsonut toistuvasti, että ”jokaisen työntekijän oikeutta palkalliseen vuosilomaan on pidettävä unionin sosiaalioikeuden periaatteena, jolla on erityinen merkitys ja josta ei voida poiketa ja jonka toimivaltaiset kansalliset viranomaiset voivat panna täytäntöön ainoastaan [direktiivissä 2003/88] itsessään nimenomaisesti ilmaistuissa rajoissa”.[14]

17. Tavoite, johon vuosilomaoikeudella pyritään, selittää yhteisöjen tuomioistuimen sille antaman erityisen merkityksen, sillä tarkoitus ”on mahdollistaa se, että työntekijä voi levätä ja että hänellä on lepo- ja vapaa-aikaa”.[15] Kyse on työntekijän terveyttä ja turvallisuutta koskevasta olennaisesta tavoitteesta, kuten direktiivin 2003/88 johdanto-osan neljännessä perustelukappaleessa[16] muistutetaan. Yhteisöjen tuomioistuin on samaten korostanut tätä työntekijän tosiasiallisen lepoajan ja hänen turvallisuutensa ja terveytensä tehokkaan suojelemisen välistä yhteyttä.[17] Tosiasiallisen työskentelykauden on toisin sanoen annettava oikeus yhtä tosiasialliseen lepoaikaan.

18. Erityinen tavoite, johon palkallista vuosilomaa koskevalla oikeudella pyritään, selittää käsitykseni mukaan, miksi yhteisöjen tuomioistuin on katsonut, että ”kun kyse on asianmukaisesti määrätystä sairauslomasta, jäsenvaltio ei voi asettaa palkallista vuosilomaa koskevalle oikeudelle, joka jo direktiivin 2003/88 mukaankin kuuluu kaikille työntekijöille – –, edellytystä, jonka mukaan työntekijän on ollut *tosiasiallisesti työskenneltävä* kyseisen valtion määräämän lomavuoden aikana”.[18] Tässä tapauksessa oli kyse kuitenkin työntekijästä, joka oli sairauden vuoksi estynyt pitämästä palkallista vuosilomaa, joka oli vahvistettu sellaisen kauden lopuksi, jonka aikana hän oli *tosiasiallisesti* työskennellyt. Näin ollen yhteisöjen tuomioistuin totesi tuomion Schultz-Hoff ym.[19] 44 ja 45 kohdassa ensin, että ”työntekijällä, joka – – on koko lomavuoden ajan ja vielä kansallisessa oikeudessa loman siirtämiselle varatun ajanjakson päätyttyäkin sairauslomalla, *ei ole* mahdollisuutta pitää palkallista lomaansa minkään

11 Ks. direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohta.

12 EUVL 2007, C 303, s. 1.

13 Perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan mukaan ”jokaisella työntekijällä on oikeus enimmäistyöajan rajoitukseen sekä päivittäisiin ja viikoittaisiin lepoaikoihin ja palkalliseen vuosilomaan”.

14 Tuomio 24.1.2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, 16 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

15 Tuomio 20.1.2009, Schultz-Hoff ym. (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, 25 kohta).

16 Tämän mukaan ”työntekijöiden turvallisuuden, hygienian ja terveyden parantaminen työssä on tavoite, joka ei saisi olla riippuvainen pelkästään taloudellisista seikoista”.

17 Ks. tuomio 20.1.2009, Schultz-Hoff ym. (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, 23 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen ja 30 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Ks. myös tuomio 10.9.2009, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542, 20 kohta).

18 Tuomio 20.1.2009, Schultz-Hoff ym. (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, 41 kohta). Kursivointi tässä.

19 Tuomio 20.1.2009, Schultz-Hoff ym. (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18).

ajanjakson aikana”,[20] ja sen jälkeen täsmensi, että ”sen myöntäminen, että – – *kuvatuissa työkyvyttömyyteen liittyvissä erityissä olosuhteissa* asian kannalta merkityksellisillä kansallisilla säännöksillä – – voitaisiin säätää direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdalla taatun, palkallista vuosilomaa koskevan työntekijän oikeuden *lakkaamisesta* siten, ettei tällä työntekijällä olisi tosiasiallisesti *mahdollisuutta käyttää* hänelle tällä direktiivillä annettua oikeutta, merkitsisi sitä, että kyseisillä säännöksillä vaarannettaisiin suoraan kyseisen direktiivin 7 artiklalla jokaiselle työntekijälle annettu sosiaalinen oikeus”.[21]

19. Palkallista vuosilomaa koskevalla oikeudella pyritään siihen itsenäiseen tavoitteeseen, että työntekijä voi tosiasiallisesti työskenneltyään levätä. Yhteisöjen tuomioistuin on siis kullekin lomalle asetetun oman tavoitteen vuoksi muistuttanut tuomiossa Merino Gómez,[22] että ”yhteisön oikeudessa taattu loma ei voi vaikuttaa oikeuteen pitää jokin muu tässä oikeudessa taattu loma”.[23] Kyse oli tilanteesta, jossa äitiysloman ja työehtosopimuksen mukaisen palkallisen vuosiloman ajankohdat menivät päällekkäin. Koska äitiysloman tarkoitus on naisen raskaudenaikaisen ja -jälkeisen biologisen tilan sekä naisen ja lapsen välillä raskauden ja synnytyksen jälkeen vallitsevan erityisen suhteen suojeleminen,[24] siinä tapauksessa, että nämä jaksot osuvat tällä tavoin päällekkäin, direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa säädettyjen palkallista vuosilomaa koskevien vaatimusten ei voida katsoa täyttyvän.[25] Kyseisen työntekijän ei siis voitu katsoa saaneen palkallista vuosilomaansa sen johdosta, että hän oli ollut äitiyslomalla, sillä äitiysloman ei oleta antaneen työntekijälle mahdollisuutta levätä tosiasiallisesti tehdystä työstä.

20. Vaikka näitä kahta tuomiota[26] koskevasta katsauksesta ilmenee, ettei tietyntyyppisen loman jaksolla voida korvata toista erityyppisen loman jaksoa eli ettei äitiyslomalla tai sairauslomalla olleen työntekijän pelkästään tästä syystä katsota tosiasiallisesti käyttäneen oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan, koska näillä kolmella lomalla pyritään eri tavoitteisiin, on täsmennettävä, ettei yhteisöjen tuomioistuin ole näissä kahdessa asiassa lausunut siitä, onko aika, jonka työntekijä on sairauslomalla tai äitiyslomalla, otettava huomioon laskettaessa itse palkallista vuosilomaa.

21. Unionin tuomioistuin näyttää tuomiossaan Dominguez[27] katkaisseen yhteyden, jonka on katsottu liittäneen erottamattomasti toisiinsa yhtäältä tosiasiallisen työskentelyn ja toisaalta palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden. Asianomainen työntekijä vaati palkallisia vuosilomapäiviä sellaiselta – yhden vuoden ylittävältä – ajalta, jona hänen työskentelynsä oli ollut keskeytettynä ja joka oli hänen mukaansa rinnastettava tosiasialliseen työskentelykauteen. Unionin tuomioistuin on siis tässä erityisessä asiayhteydessä muistuttanut, että ”koska direktiivissä 2003/88 ei – – eroteta millään tavoin työntekijöitä, jotka ovat poissa työstä sairausloman vuoksi viitekauden aikana, työntekijöistä, jotka ovat tosiasiallisesti työskennelleet kyseisenä aikana – –, tästä seuraa, että kun on kyse asianmukaisesti määrätystä sairauslomasta, jäsenvaltio ei voi asettaa palkallista vuosilomaa koskevalle oikeudelle, joka kyseisen direktiivin mukaan kuuluu kaikille työntekijöille, edellytystä, jonka mukaan työntekijän on ollut tosiasiallisesti työskenneltävä kyseisen valtion määräämän viitekauden aikana”.[28] Tämän vuoksi ”jokainen työntekijä saa vähintään neljän viikon pituisen palkallisen vuosiloman riippumatta siitä, onko hän sairauslomalla kyseisenä viitekautena työtapaturman tai muualla tapahtuneen tapaturman vuoksi taikka minkälaisen tahansa tai mistä tahansa johtuvan sairauden vuoksi”.[29]

20 Kursivointi tässä.

21 Kursivointi tässä.

22 Tuomio 18.3.2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160).

23 Ks. tuomio 20.1.2009, Schultz-Hoff ym. (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, 26 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

24 Ks. tuomio 18.3.2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, 32 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Ks. myös tuomio 14.4.2005, komissio v. Luxemburg (C-519/03, EU:C:2005:234, 32 kohta) ja tuomio 20.9.2007, Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, 46 kohta).

25 Ks. tuomio 18.3.2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, 33 kohta).

26 Tuomio 20.1.2009, Schultz-Hoff ym. (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18) ja tuomio 18.3.2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160).

27 Tuomio 24.1.2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33).

28 Tuomio 24.1.2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, 20 kohta).

29 Tuomio 24.1.2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, 30 kohta).

22. Koska sairauslomalla olevan työntekijän ja vanhempainvapaalla olevan työntekijän tilanteiden välillä on perustavanlaatuinen ero, joka johtuu erityisesti siitä, ettei jälkimmäisessä tapauksessa ole enää kyse todetusta ja kyseisen työntekijän tahdosta riippumattomasta työkyvyttömyydestä, tätä ratkaisua ei käsitykseni mukaan voida kuitenkaan ulottaa koskemaan vanhempainvapaalla olevan työntekijän tapausta.

Tarkistetun puitesopimuksen tätä koskevien määräysten puuttuminen

23. Oikeus vanhempainvapaaseen on palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden tavoin kirjattu perusoikeuskirjan 33 artiklan 2 kohtaan. Unionin tuomioistuin on erottanut vanhempainvapaan äitiyslomasta sen perusteella, että se myönnetään vanhemmille, jotta he voivat huolehtia lapsestaan.[30] Vanhempainvapaassa ei siis ole enää kysymys siitä, että suojellaan tässä ratkaisuehdotuksessa esiin tuotua naisen biologista tilaa, vaan siitä, että työssä käyviä vanhempia autetaan työhön ja perheeseen liittyvien velvollisuuksien yhteensovittamisessa[31] antamalla heille mahdollisuus *keskeyttää* työnteko takaamalla heille samalla se, että he voivat palata aiempaan työhönsä tai vastaavaan työhön.[32]

24. Vanhempainvapaa on siis joka suhteessa erityinen loma, jota säännellään omalla säädöksellään eli direktiivillä 2010/18. On siis pohdittava, onko palkallisen vuosiloman ja vanhempainvapaan välillä mahdollisia keskinäisiä vaikutuksia. Tässä yhteydessä on todettava, ettei direktiivissä 2010/18 ja tarkemmin sanottuna tarkistetussa puitesopimuksessa mainita lainkaan sellaista mahdollista oikeutta palkalliseen vuosilomaan, joka olisi tunnustettava ja annettava aikana, jona työntekijä on vanhempainvapaalla. On samaten muistutettava, että tarkistetun puitesopimuksen johdannon ensimmäisessä kohdassa muistutetaan, että puitesopimus on työmarkkinaosapuolten, joita edustavat Euroopan tason alojenväliset yleiset työmarkkinajärjestöt, sitoumus toteuttaa vanhempainvapaata koskevilla vähimmäisvaatimuksilla[33] toimenpiteitä, joilla on tarkoitus mahdollistaa työhön ja perheeseen liittyvien velvollisuuksien yhteen sovittaminen ja edistää naisten ja miesten tasa-arvoa ja yhdenvertaista kohtelua.[34]

25. Tarkistetussa puitesopimuksessa vahvistetaan jokaiselle – sekä mies- että naispuoliselle työntekijälle – yksilöllinen oikeus vanhempainvapaaseen lapsen syntymän tai adoptoinnin vuoksi, jotta hän voi huolehtia lapsesta tiettyyn ikään asti.[35] Vapaan vähimmäisaika on tarkistetussa puitesopimuksessa vahvistettu neljäksi kuukaudeksi.[36] Vanhempainvapaan myöntämisperusteet ja sen soveltamista koskevat yksityiskohtaiset säännöt määritellään edelleen pääosin kansallisessa oikeudessa.[37] Vanhempainvapaalla olevan työntekijän oikeuksia suojataan ja hänelle taataan syrjimättömyys, sillä vanhempainvapaan päättyessä hänellä on oikeus palata samaan tai vastaavaan työhön[38] ja hänelle vanhempainvapaan alkuun mennessä kertyneet tai kertymässä olevat edut on säilytettävä,[39] minkä lisäksi häntä suojellaan kaikelta epäedullisemmalta kohtelulta tai irtisanomiselta vanhempainvapaan

30 Ks. tuomio 14.4.2005, komissio v. Luxemburg (C-519/03, EU:C:2005:234, 32 kohta); tuomio 20.9.2007, Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, 35 kohta); tuomio 16.7.2015 Maïstrellis (C-222/14, EU:C:2015:473, 31 kohta) ja tuomio 16.6.2016, Rodríguez Sánchez (C-351/14, EU:C:2016:447). Ks. myös tarkistetun puitesopimuksen 2 lausekkeen 1 kohta.

31 Ks. tuomio 16.7.2015 Maïstrellis (C-222/14, EU:C:2015:473, 38 kohta). Äitiysloman ja vanhempainvapaan erilaisuus ilmenee sitä paitsi nimenomaisesti tarkistetun puitesopimuksen yleisten näkökohtien 15 kohdasta (ks. myös tuomio 16.6.2016, Rodríguez Sánchez, C-351/14, EU:C:2016:447, 43 kohta).

32 Ks. tuomio 13.2.2014, TSN ja YTN (C-512/11 ja C-513/11, EU:C:2014:73, 39 kohta). Tarkistetun puitesopimuksen sovellettavuudesta virkamiehen asemassa oleviin työntekijöihin ks. 7.9.2017 annettu tuomio H (C-174/16, EU:C:2017:637, 34 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

33 Ks. myös tarkistetun puitesopimuksen 1 lauseke.

34 Ks. myös tuomio 13.2.2014, TSN ja YTN (C-512/11 ja C-513/11, EU:C:2014:73, 38 kohta) ja tuomio 7.9.2017, H (C-174/16, EU:C:2017:637, 29 kohta).

35 Ks. tarkistetun puitesopimuksen 2 lausekkeen 1 kohta.

36 Ks. tarkistetun puitesopimuksen 2 lausekkeen 2 kohta.

37 Ks. tarkistetun puitesopimuksen 3 lausekkeen 1 kohta.

38 Ks. tarkistetun puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohta.

39 Ks. tarkistetun puitesopimuksen 5 lausekkeen 2 kohta. Asiakirja-aineistosta ilmenee, että oikeuksia, joita Diculle oli vanhempainvapaalle lähtöön mennessä kertynyt palkalliseen vuosilomaan, ei kyseenalaistettu vanhempainvapaan päättyessä.

hakemisen tai pitämisen vuoksi.[40] Jäsenvaltioilla ja tilanteen mukaan työmarkkinaosapuolilla sitä vastoin on edelleen valta määritellä työsopimusta tai työsuhdetta koskevat järjestelyt vanhempainvapaan ajaksi[41] sekä ratkaista sosiaaliturvaa koskevat kysymykset[42] ja ”kaikki [tarkistettuun puite]sopimukseen liittyvät tuloja koskevat kysymykset”.[43]

26. Päättelyn tässä vaiheessa on syytä muistuttaa, että pääasian kohteena oleva päätös, ettei määritettäessä Dicun oikeutta palkalliseen vuosilomaan vuodelta 2015 oteta huomioon aikaa, jonka hän oli ollut vanhempainvapaalla, perustuu Romanian työlain 51 §:n 1 momentin a kohtaan, jonka mukaan työsopimus keskeytyy lapsen hoitamiseen tarkoitetun vanhempainvapaan ajaksi. Tämän keskeytymisen vuoksi vanhempainvapaata ei rinnasteta tosiasialliseen työskentelykauteen palkallisen vuosiloman kestoa määritettäessä, kuten Romanian työlain 145 §:n 4–6 momentista ilmenee.[44] Työsopimuksen tällainen keskeytyminen on tarkistetun puitesopimuksen määräysten mukainen.

27. Juuri tämä keskeytyminen aiheuttaa myös sen, ettei pääasian kohteena olevan tilanteen ja direktiivin 2003/88 7 artiklan välillä näytä enää olevan kitkaa. Koska työsuhteen katsotaan kansallisen oikeuden mukaan ja täysin unionin oikeuden mukaisesti keskeytyneen syistä, jotka eivät liity kyseisen työntekijän sairauteen,[45] Dicun tilanne palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden osalta on mielestäni rinnastettavissa sellaisen työntekijän tilanteeseen, jonka työaikaa on tilapäisesti lyhennetty. Unionin tuomioistuin on viimeksi mainitun tilanteen osalta katsonut, että ”vaikka – – onkin suljettu pois, että unionin oikeudessa taattua työntekijän oikeutta palkalliseen vähimmäisvuosilomaan vähennetään tilanteessa, jolle on ominaista se, ettei työntekijä ole voinut täyttää työskentelyvelvollisuuttaan sairauden vuoksi viitekautena,”[46] oikeuskäytäntöä, jonka mukaan direktiivin 2003/88 7 artiklan vastaisia ovat kansalliset säännökset, joissa säädetään, että työsuhteen päättyessä lomakorvausta ei makseta työntekijälle, joka on ollut sairauslomalla lomavuoden tai sen osan ja/tai loman siirtämiselle varatun ajanjakson tai sen osan ajan, minkä vuoksi työntekijä ei ole voinut käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan,[47] ”ei voida soveltaa soveltuvin osin – – tilanteeseen, jossa työntekijän työaikaa on lyhennetty”.[48] Unionin tuomioistuin on tämän jälkeen todennut selvästi, että ”yhtäältä sairauden vuoksi työkyvyttömän työntekijän tilanne ja toisaalta työntekijän, jonka työaikaa on lyhennetty, tilanne eroavat perustavanlaatuisesti toisistaan”.[49]

28. Asiayhteys, jossa unionin tuomioistuin teki nämä arvioinnit, on puolestaan täysin rinnastettavissa tämän ennakkoratkaisupyynnön asiayhteyteen, koska kyseisten työntekijöiden työajan lyhentäminen perustui henkilöstöä koskevaan sosiaalisuunnitelmaan, jossa sovittiin ”työnantajan ja työntekijän *vastavuoroisten velvoitteiden pidättämisestä* työajan lyhentämisen perusteella”.[50] Unionin tuomioistuin hyväksyi tällaisessa tapauksessa, että oikeus palkalliseen vuosilomaan voidaan määrittää pro rata temporis -säännön mukaisesti.[51] Kun otetaan huomioon jäsenvaltioille tunnustettu vapaus määritellä vanhempainvapaalla olevan työntekijän ja hänen työnantajansa väliset sopimusta koskevat järjestelyt

40 Ks. tarkistetun puitesopimuksen 5 lausekkeen 4 kohta.

41 Ks. tarkistetun puitesopimuksen 5 lausekkeen 3 kohta.

42 Ks. tarkistetun puitesopimuksen 5 lausekkeen 5 kohdan ensimmäinen alakohta.

43 Ks. tarkistetun puitesopimuksen 5 lausekkeen 5 kohdan toinen alakohta.

44 Työsopimuksen keskeytymisen vaikutuksista vanhempainvapaan aikana, sellaisina kuin ne on määritelty Romanian oikeudessa, ks. tämän ratkaisuehdotuksen alaviite 10.

45 Unionin tuomioistuin on muistuttanut, että vaikka palkallisesta vuosilomasta 24.6.1970 tehdyssä Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksessa nro 132 määrätään nimenomaisesti, että sairaudesta johtuvat poissaolot on laskettava työssäoloajaksi (ks. tuomio 20.1.2009, Schultz-Hoff ym., C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, 38 kohta), siinä ei todeta mitään siitä, mitä tapahtuu vanhempainvapaan tilanteessa.

46 Tuomio 8.11.2012, Heimann ja Toltschin (C-229/11 ja C-230/11, EU:C:2012:693, 26 kohta).

47 Ks. tuomio 20.1.2009, Schultz-Hoff ym. (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, 62 kohta).

48 Tuomio 8.11.2012, Heimann ja Toltschin (C-229/11 ja C-230/11, EU:C:2012:693, 26 kohta).

49 Tuomio 8.11.2012, Heimann ja Toltschin (C-229/11 ja C-230/11, EU:C:2012:693, 27 kohta).

50 Tuomio 8.11.2012, Heimann ja Toltschin (C-229/11 ja C-230/11, EU:C:2012:693, 28 kohta). Kursivointi tässä. Ks. myös kyseisen tuomion 32 kohta.

51 Unionin tuomioistuin luokitteli kyseiset työntekijät ensin uudelleen ”osa-aikatyötä tekeviksi työntekijöiksi” (ks. tuomio 8.11.2012, Heimann ja Toltschin, C-229/11 ja C-230/11, EU:C:2012:693, 32 kohta) ja sen jälkeen sovelsi heihin tätä alaa koskevaa relevanttia oikeuskäytäntöään (ks. tästä oikeuskäytännöstä tuomio 22.4.2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, 33 ja 34 kohta ja sen soveltamisesta kyseisiin työntekijöihin tuomio 8.11.2012, Heimann ja Toltschin, C-229/11 ja C-230/11, EU:C:2012:693, 33–35 kohta).

sekä se, ettei unionin oikeudessa puututa vanhempainvapaalta maksettavaa korvausta koskevaan vaikeaan kysymykseen, on nimittäin todettava, että se, ettei vanhempainvapaata oteta huomioon laskettaessa oikeutta palkalliseen vuosilomaan, on pelkästään seuraus niiden vastavuoroisten velvoitteiden keskeyttämisestä, jotka olivat siihen saakka sitoneet Dicua hänen suhteessaan työnantajaansa.[52] Sitä, että tämä keskeytyminen pienentää ajan mukaisessa suhteessa (pro rata temporis) työntekijän oikeutta palkalliseen vuosilomaan, ei voida unionin oikeuden nykytilassa arvostella. Unionin tuomioistuimen toistuvasti esittämää toteamusta, jonka mukaan unionin oikeudessa taattu loma ei voi vaikuttaa johonkin muuhun tässä oikeudessa taattuun lomaan,[53] ei näin ollen myöskään rikota tässä tilanteessa, mikä johtuu nimenomaan siitä, ettei unionin oikeudessa taata oikeutta palkalliseen vuosilomaan aikana, jona työntekijän ja työnantajan vastavuoroiset velvollisuudet on keskeytetty ja jota ei pidetä tosiasiallisena työskentelykautena. Unionin tuomioistuimelle näin ollen ehdottamani tulkinta säilyttää sekä palkallisen vuosiloman että vanhempainvapaan koskemattomuuden.

29. On viime kädessä yksinomaan jäsenvaltioiden asia päättää tarvittaessa, ylittävätkö ne tarkistetussa puitesopimuksessa määrätyn vähimmäistason siten, että ne niin valitessaan rinnastavat vanhempainvapaan ajan tosiasialliseen työskentelykauteen palkallista vuosilomaa koskevaa oikeutta määritettäessä.

30. Totean lopuksi, että aion torjua kaikkea kiusausta tulkita tarkistettua puitesopimusta niin, että kun se luetaan niiden säännösten valossa, joissa vahvistetaan oikeus palkalliseen vuosilomaan, se aiheuttaa jäsenvaltioille velvollisuuden ottaa kyseisten työntekijöiden palkallista vuosilomaa koskevaa oikeutta määritettäessä huomioon vain tarkistetun puitesopimuksen 2 lausekkeen 2 kohdassa taatun vanhempainvapaan vähimmäiskeston, joka on neljä kuukautta. Sen lisäksi, että tällaisen tulkinnan oikeudellinen perusta on mielestäni täysin epävarma muun muassa sen vuoksi, ettei se saa mitään vastakaikua tarkistettua puitesopimusta koskevasta unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä, olen jo toisessa yhteydessä[54] nimenomaisesti varoittanut unionin tuomioistuinta vaaroista, joita aiheutuu siitä, että tästä neljän kuukauden vähimmäiskestosta tehtäisiin vanhempainvapaalla oleville työntekijöille unionin oikeudessa annetun suojan kova ydin. Tämä varoitus on soveltuvin osin edelleen merkityksellinen, siltä osin kuin on kysymys ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimessa tässä asiassa annettavasta vastauksesta.

31. Tämän vuoksi on katsottava, että direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, ettei se ole esteenä pääasian kohteena olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jonka mukaan työntekijän palkallisen vuosiloman kestoa määritettäessä ei oteta huomioon aikaa, jonka työntekijä oli pienen lapsen hoitamiseen tarkoitetulla vanhempainvapaalla, kun siinä ei rinnasteta tätä aikaa tosiasialliseen työskentelykauteen.

Ratkaisuehdotus

32. Ehdotan edellä esitetyn perusteella, että unionin tuomioistuin vastaa Curtea de Apel Clujin ennakkoratkaisukysymykseen seuraavasti:

Tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY 7 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, ettei se ole esteenä pääasian kohteena olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jonka mukaan työntekijän palkallisen

52 Muistutan täydellisyyden vuoksi, että sopimuksen ja näin ollen vastavuoroisten suoritusten keskeytyminen ei vaikuta työsuhteen jatkuvuuteen, eli vanhempainvapaalla oleva työntekijä säilyttää työntekijän aseman (ks. tuomio 20.9.2007, Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, 32 kohta).

53 Ks. tämän ratkaisuehdotuksen 19 kohdassa mainittu oikeuskäytäntö.

54 Ks. ratkaisuehdotukseni H (C-174/16, EU:C:2017:306) 20 kohta

vuosiloman kestoa määritettäessä ei oteta huomioon aikaa, jonka työntekijä oli pienen lapsen hoitamiseen tarkoitetulla vanhempainvapaalla, kun siinä ei rinnasteta tätä aikaa tosiasialliseen työskentelykauteen.