Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN MÄÄRÄYS (yhdeksäs jaosto)

13 päivänä kesäkuuta 2013*

Sosiaalipolitiikka — Direktiivi 2003/88/EY — Oikeus palkalliseen vuosilomaan — Osa-aikatyötä koskeva puitesopimus — Kokoaikainen työntekijä, joka ei ole voinut käyttää palkallista vuosilomaa koskevia oikeuksiaan viiteajanjaksona — Kyseisen työntekijän siirtyminen osa-aikatyöhön — Kansallinen säännös tai käytäntö, jonka mukaan tällä tavalla aikaisemmin ansaittujen palkallisten lomapäivien määrää vähennetään siten, että se suhteutetaan osa-aikaisena työntekijänä tehtyihin viikoittaisiin työpäiviin

Asiassa C-415/12,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Arbeitsgericht Nienburg (Saksa) on esittänyt 4.9.2012 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 13.9.2012, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Bianca Brandes

vastaan

Land Niedersachsen,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (yhdeksäs jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja J. Malenovský sekä tuomarit M. Safjan ja A. Prechal (esittelevä tuomari),

julkisasiamies: E. Sharpston,

kirjaaja: A. Calot Escobar,

päätettyään julkisasiamiestä kuultuaan ratkaista asian perustellulla määräyksellä unionin tuomioistuimen työjärjestyksen 99 artiklan mukaisesti,

on antanut seuraavan

määräyksen

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee 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 se on muutettuna 7.4.1998 annetulla neuvoston direktiivillä 98/23/EY (EYVL L 131, s. 10) – liitteenä olevan, 6.6.1997 tehdyn osa-aikatyötä koskevan

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

puitesopimuksen (jäljempänä osa-aikatyötä koskeva puitesopimus) 4 lausekkeen tulkintaa ja unionin minkä tahansa sellaisen muun säännöksen tulkintaa, jota mahdollisesti pidetään pääasian kannalta merkityksellisenä.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jonka asianosaisina ovat yhtäältä Brandes ja toisaalta Land Niedersachsen (jäljempänä Niedersachsenin osavaltio) ja joka koskee vuosiin 2010 ja 2011 liittyviä palkallista vuosilomaa koskevia oikeuksia, joita asianomainen ei ole voinut käyttää mainittuina, viiteajanjaksot muodostavina vuosina.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

3 Osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen otsikko on ”Syrjimättömyyden periaate”, ja lausekkeen 1 ja 2 kohdassa 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.”

4 Tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY (EUVL L 299, s. 9) 7 artiklan otsikko on ”Vuosiloma”, ja artiklassa säädetään seuraavaa:

”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.”

Saksan oikeus

5 Lomista 8.1.1963 annetun liittovaltion lain (Bundesurlaubsgesetz) (BGBl. 1963, s. 2) 3 §:n 1 momentissa säädetään, että ”vuosiloman kesto on vähintään 24 työpäivää”.

6 Mainitun liittovaltion lain 11 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Lomapalkka lasketaan keskimääräisen palkkatulon mukaan, jonka työntekijä on ansainnut loman alkamista edeltävien 13 viikon aikana, lukuun ottamatta ylityöstä maksettua palkkatuloa. – –”

7 Osavaltioiden julkisen sektorin työehtosopimuksen (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder), joka on tehty 12.10.2006, sellaisena kuin se on muutettuna 2.1.2012 tehdyllä työehtosopimuksen muutoksella nro 4, 26 §:n 1 momentin sanamuoto on seuraavanlainen:

”Työntekijöillä on kunakin kalenterivuotena oikeus palkallisiin lomiin (21 §). Kun työn viikoittainen kesto jakautuu kalenteriviikon viidelle päivälle, lomaoikeus kutakin kalenterivuotta kohden on 26 työpäivää 30 ikävuoteen saakka, 29 työpäivää 40 ikävuoteen saakka ja 30 työpäivää 40 ikävuoden jälkeen.

Työpäiviä ovat kaikki kalenteripäivät, joiden aikana työntekijöiden on tai olisi pitänyt työvuorolistojen tai yrityksen käytäntöjen mukaisesti työskennellä – –. Kun työaika jakautuu muuten kuin viidelle päivälle, lomaoikeus kasvaa tai vähenee vastaavasti. Kun lomien laskeminen johtaa murto-osaan, jonka suuruus on vähintään puoli lomapäivää, se pyöristetään täyteen lomapäivään. Puolta lomapäivää pienempiä murto-osia ei oteta huomioon – –.”

8 Saksan oikeudessa ei nimenomaisesti säännellä sitä, miten työajan muuttuminen vaikuttaa pitämättömiin lomiin.

9 Osa-aikatyöstä ja määräaikaisista työsopimuksista 21.12.2000 annetun lain (Teilzeit- und Befristungsgesetz) 4 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Osa-aikatyöntekijää ei saa osa-aikaisuuden perusteella kohdella epäedullisemmin kuin vastaavaa kokoaikaista työntekijää, ellei erilainen kohtelu ole oikeutettua asiallisista syistä. Osa-aikatyöntekijän on saatava palkkaa tai muuta rahallista korvausta, jonka suuruuden on vastattava vähintään sitä suhdetta, joka hänen työaikansa on vastaavan kokoaikaisen työntekijän työajasta.”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymys

10 Bianca Brandes otettiin Niedersachsenin osavaltion palvelukseen kokoaikaiseksi työntekijäksi vuonna 2009 toistaiseksi voimassa olevaksi tehdyn työsopimuksen perusteella.

11 Brandes oli vuonna 2010 työskentelykiellossa raskautensa takia 22.12.2010 tapahtuneeseen synnytykseensä saakka. Äitiyslomansa päätyttyä 17.2.2011 hän oli vanhempainvapaalla, joka päättyi 21.12.2011.

12 Brandes työskenteli 22.12.2011 alkaen hänen ja Niedersachsenin osavaltion välillä tehdyn sopimuksen nojalla osa-aikaisesti kolme työpäivää viikossa.

13 On riidatonta, että kun otetaan huomioon se, että Brandes oli raskautensa takia työskentelykiellossa, minkä jälkeen hän oli ensin äitiyslomalla ja sitten vanhempainvapaalla, hän ei vuonna 2010 voinut käyttää 22:ta päivää ja vuonna 2011 7:ää päivää palkallisesta vuosilomastaan, jonka määrä oli laskettu hänen kokoaikatyönsä perusteella.

14 Pääasiassa, jota Arbeitsgericht Nienburg käsittelee, Brandes vaatii, että hänelle myönnetään oikeus edellä mainittuihin 29 palkalliseen lomapäivään, jotka on ansaittu silloin, kun hän teki kokoaikatyötä.

15 Niedersachsenin osavaltio ei suostu mainittuun vaatimukseen ja vetoaa tältä osin Bundesarbeitsgerichtin 28.4.1998 antamaan ratkaisuun, josta ilmenee, että jos työntekijän työaika muuttuu, tämän jo ansaitsemat lomaoikeudet on suhteutettava uusien ja vanhojen työpäivien määrän mukaisessa suhteessa. Niedersachsenin osavaltion mukaan tästä seuraa, että Brandesilla on oikeus 17:ään jäljellä olevaan lomapäivään ja että tämä määrä saadaan jakamalla ensiksi 29 päivää 5 päivällä ja kertomalla tulos sitten 3 päivällä, jolloin lopputulokseksi saadaan 17,4 lomapäivää, jotka pyöristetään 17 lomapäiväksi.

16 Niedersachsenin osavaltio väittää muun muassa, että tällaisella lomapäivien laskemisella suhteessa työpäivien määrään on neutraali vaikutus Brandesin loman kestoon, koska jos loman määrä ilmaistaan lomaviikkoina, kesto säilyy mainitun laskutoimituksen jälkeen ennallaan. Niedersachsenin osavaltion mukaan on tältä osin otettava huomioon, että uudessa osa-aikatyötä koskevassa järjestelmässä asianomainen tarvitsee vähemmän lomapäiviä saadakseen viikon vapaata. Jos sitä vastoin lomapäivien määrää ei laskettaisi suhteutettuna työpäivien määrään, seurauksena olisi, että Brandes voisi pitää enemmän lomaviikkoja kuin mihin hänellä olisi ollut oikeus, jos hän olisi jatkanut kokoaikaista työskentelyä, mikä antaisi hänelle perusteettoman edun kokoaikaiseen työntekijään nähden.

17 Niedersachsenin osavaltion mukaan asia, joka on ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen käsiteltävänä, poikkeaa tältä osin asiasta, joka johti asiassa C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, 22.4.2010 annettuun tuomioon (Kok., s. I-3527), koska viimeksi mainitussa asiassa kyse oli lomia koskevasta säännöstä, jossa loman pituus laskettiin tunneissa. Niedersachsenin osavaltio toteaa, että koska nyt käsiteltävässä asiassa loman pituus ilmaistaan viikkoina, työntekijälle ei aiheudu minkäänlaista haittaa lomiensa keston osalta, toisin kuin edellä mainitussa asiassa, kun taas edellä mainitussa asiassa asia ei ollut näin, koska kyse on tunteina ilmaistuista lomista, jolloin kaikki työajan muutokset vaikuttavat välittömästi lomien kestoon.

18 Arbeitsgericht Nienburg toteaa puolestaan olevansa vakuuttunut siitä, että edellä mainitussa asiassa Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols annetusta tuomiosta on selvästi johdettavissa, että kokoaikaisesti työskennelleen työntekijän jo ansaitsemien vuosilomaoikeuksien vahvistaminen pro rata temporis -periaatteen mukaisesti tavalla, jolla Niedersachsenin osavaltio pyrkii menettelemään, on ristiriidassa unionin oikeuden kanssa. Mainittu tuomioistuin katsoo muun muassa, että tällainen lomaoikeuksien vahvistaminen aiheuttaa osa-aikatyötä koskevan työsopimuksen 4 lausekkeessa kiellettyä syrjintää kokoaikaisten työntekijöiden ja osa-aikaisten työntekijöiden välillä.

19 Niedersachsenin osavaltio tämän määräyksen 16 kohdassa esitettyjen argumenttien osalta Arbeitsgericht Nienburg katsoo, että niissä sekoitetaan keskenään ”loma-aika”ja ”työstä poissaolon aika”. Mainittu tuomioistuin toteaa myös, että siihen, ettei aikaisempana viiteajanjaksona jo ansaitun palkallista lomaa koskevan oikeuden vähentämistä voida hyväksyä, liittyy – kun tätä kysymystä tarkastellaan asianmukaisesti – kaksi näkökohtaa, eli loman kesto ja lomakorvaus.

20 Kun otetaan huomioon erityisesti tämän määräyksen 15 kohdassa mainitun Bundesarbeitsgerichtin oikeuskäytännön olemassaolo, Arbeitsgericht Nienburg katsoo kuitenkin, että unionin tuomioistuimelta on tarpeen saada selvennystä mainittujen kysymysten osalta.

21 Arbeitsgericht Nienburg on näin ollen päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

”Onko asian kannalta merkityksellistä unionin oikeutta ja erityisesti – – osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 ja 2 kohtaa tulkittava siten, että se on esteenä sellaisille kansallisille lain säännöksille tai työehtosopimusten määräyksille taikka käytännöille, joiden mukaan silloin, kun työntekijän työajan muutos, joka liittyy viikoittaisten työpäivien lukumäärän muutokseen, aiheuttaa sen, että käyttämättä jäänyttä lomaoikeutta, jota työntekijä ei voinut viiteajanjaksona käyttää, mukautetaan siten, että viikkoina ilmaistu lomaoikeus säilyy samansuuruisena, mutta päivinä ilmaistu lomaoikeus lasketaan uudelleen uuden työajan perusteella?”

Ennakkoratkaisukysymyksen tarkastelu

22 Unionin tuomioistuimen työjärjestyksen 99 artiklassa määrätään, että jos ennakkoratkaisukysymys on samanlainen kuin kysymys, johon unionin tuomioistuin on jo antanut ratkaisun, tai jos kysymykseen annettava vastaus on selvästi johdettavissa oikeuskäytännöstä tai jos ennakkoratkaisukysymykseen annettavasta vastauksesta ei ole perusteltua epäilystä, unionin tuomioistuin voi esittelevän tuomarin ehdotuksesta ja julkisasiamiestä kuultuaan milloin tahansa päättää ratkaista asian perustellulla määräyksellä.

23 Nyt käsiteltävässä asiassa on aiheellista soveltaa kyseistä määräystä.

24 Kansallinen tuomioistuin tiedustelee kysymyksellään, onko asian kannalta merkityksellistä unionin oikeutta ja erityisesti osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lauseketta tulkittava siten, että se on esteenä pääasiassa kyseessä olevien kaltaisille kansallisille säännöksille tai käytännölle, joiden mukaan sellaisten palkallisten vuosilomapäivien määrää, joita kokoaikainen työntekijä ei ole voinut käyttää

viiteajanjaksona, vähennetään sillä perusteella, että hän on siirtynyt osa-aikatyötä koskevaan järjestelmään, suhteutettuna sen erotuksen mukaisesti, kuinka monta viikoittaista työpäivää kyseinen työntekijä teki yhtäältä ennen siirtymistä osa-aikatyöhön ja toisaalta sen jälkeen.

25 Vaikka kansallinen tuomioistuin on näin ollen muodollisesti viitannut kysymyksessään erityisesti osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeeseen, tämä ei kuitenkaan 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 em. asia Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, tuomion 49 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Lisäksi on todettava, että kansallinen tuomioistuin on kysymyksessään viitannut kaikkeen asian kannalta merkitykselliseen unionin oikeuteen.

26 Aluksi onkin todettava, että unionin oikeuden niihin säännöksiin, jotka ovat merkityksellisiä vastattaessa kansallisen tuomioistuimen esittämään kysymykseen, kuuluu – kuten Brandes, Saksan hallitus ja Euroopan komissio ovat todenneet – erityisesti direktiivin 2003/88 7 artikla, joka koskee palkallista vuosilomaa.

27 Kuten unionin tuomioistuimen vakiintuneesta oikeuskäytännöstä – johon kansallinen tuomioistuin itse on sitä paitsi viitannut – ilmenee, jokaisen työntekijän oikeutta palkalliseen vuosilomaan on pidettävä unionin sosiaalioikeuden yhtenä periaatteena, jolla on erityinen merkitys (ks. mm. em. asia Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, tuomion 28 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

28 Unionin tuomioistuin on vastaavasti korostanut useaan otteeseen, että unionin sosiaalioikeuden periaatteena tästä kunkin työntekijän oikeudesta palkalliseen vuosilomaan on määrätty nimenomaisesti perusoikeuskirjan, jolla on SEU 6 artiklan 1 kohdan mukaan sama oikeudellinen arvo kuin perussopimuksilla, 31 artiklan 2 kohdassa (ks. mm. yhdistetyt asiat C-229/11 ja C-230/11, Heimann ja Toltschin, tuomio 8.11.2012, 22 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

29 Mainitusta oikeuskäytännöstä ilmenee lisäksi, ettei oikeutta palkalliseen vuosilomaan voida tulkita suppeasti (ks. mm. em. asia Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, tuomion 29 kohta ja em. yhdistetyt asiat Heimann ja Toltschin, tuomion 23 kohta).

30 Kuten sekä kansallinen tuomioistuin että Brandes ja komissio korostavat, unionin tuomioistuin on tältä osin jo todennut edellä mainitussa asiassa Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols antamansa tuomion 32 kohdassa, että sillä, että vuosiloma pidetään myöhemmin kuin tiettynä viiteajanjaksona, ei ole minkäänlaista yhteyttä siihen työaikaan, jonka työntekijä kyseisenä myöhempänä ajanjaksona työskentelee, ja että 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.

31 Osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen osalta on tässä tapauksessa riittävää palauttaa mieliin, että edellä mainitussa asiassa Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols antamansa tuomion 33 kohdassa unionin tuomioistuin on mainitun lausekkeen 2 kohdassa mainitun pro rata temporis -periaatteen osalta korostanut, että kyseistä periaatetta on toki aiheellista soveltaa silloin, kun kyse on vuosiloman myöntämisestä sellaisen ajanjakson perusteella, jona henkilö on työskennellyt osa-aikaisesti. Tällaisen ajanjakson osalta vuosilomaoikeuden väheneminen suhteessa kokoaikatyön perusteella myönnettyyn vuosilomaan on nimittäin oikeutettua asiallisista syistä. Kyseistä periaatetta ei sitä vastoin voida soveltaa jälkikäteen sellaiseen vuosilomaoikeuteen, joka on ansaittu sellaisen ajanjakson perusteella, jona henkilö on työskennellyt kokoaikaisesti.

32 Unionin tuomioistuin on edellä esitetyn perusteella katsonut, ettei direktiivin 2003/88 asian kannalta merkityksellisten säännösten tai osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 2 kohdan perusteella voida päätellä, että kansallisessa lainsäädännössä voitaisiin säätää vuosilomaoikeuden täytäntöönpanon edellytysten osalta tiettynä viiteajanjaksona ansaitun lomaoikeuden osittaisesta menettämisestä, mutta muistuttanut tältä osin samalla, että tämä toteamus pätee ainoastaan silloin, kun työntekijällä ei ole ollut tosiasiallisesti mahdollisuutta käyttää mainittua oikeutta (em. asia Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, tuomion 34 kohta).

33 Unionin tuomioistuin lausui tuolloin ennakkoratkaisukysymyksestä, joka sille oli esitetty mainittuun tuomioon johtaneessa asiassa, ja totesi, että asian kannalta merkityksellistä unionin oikeutta ja erityisesti osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 2 kohtaa on tulkittava siten, että sen vastaisena on pidettävä 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 (em. asia Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, tuomion 35 kohta).

34 Kuten kansallinen tuomioistuin itse on todennut ja kuten myös Brandes ja komissio ovat esittäneet, tämän määräyksen 27–33 kohdassa mieleen palautetut näkökohdat merkitsevät selvästi sitä, että kysymykseen, joka on esitetty nyt käsiteltävässä ennakkoratkaisupyynnössä, on vastattava vastaavalla tavalla.

35 Tässä tapauksessa on nimittäin riidatonta, että Brandesilla on jäljellä palkallista vuosilomaa koskevia oikeuksia, joita hän ei ole voinut käyttää asianomaisina viiteajanjaksoina, joiden aikana hän työskenteli kokoaikaisesti, koska hän on tietyn ajan ollut ensiksi työskentelykiellossa raskautensa takia ja sen jälkeen äitiyslomalla ja vanhempainvapaalla. Kansallinen tuomioistuin ja pääasian asianosaiset pitävät lisäksi riidattomana sitä, että jos Brandes olisi vanhempainvapaansa jälkeen jatkanut kokoaikaisena työntekijänä, hänen jäljellä olevien palkallista vuosilomaa koskevien oikeuksiensa määrä olisi ollut 29 päivää.

36 Tässä tilanteessa on todettava, että – kuten muun muassa edellä mainitussa asiassa Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols annetusta tuomiosta, jonka asian kannalta merkitykselliset kohdat on palautettu mieleen tämän määräyksen 30–33 kohdassa, ilmenee – Brandesin työajan vähentyminen, joka on seurannut siirtymisestä kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön, ei voi johtaa siihen, että aikaisemmin ansaitut palkallista vuosilomaa koskevat oikeudet menetettäisiin osittain jälkikäteen, mikä seuraa pääasiassa kyseessä olevan kaltaisesta kansallisesta säännöstä, ellei ole olemassa erityisesti minkäänlaista asiallista syytä, jolla tällainen menetys voitaisiin oikeuttaa.

37 Niedersachsenin osavaltio on vedonnut argumenttiin, jonka mukaan Brandesin aikaisemmin ansaitsema palkallista vuosilomaa koskeva oikeus ei vähenny lainkaan sen takia, että jos kyseinen oikeus määritetään lomaviikkoina, se pysyy samana ennen ja jälkeen sen, kun asianomainen siirtyy osa-aikatyöhön, mutta tältä osin on todettava, ettei kyseinen argumentti voi menestyä, minkä kansallinen tuomioistuin ja komissio ovat todenneet.

38 Se, että osa-aikatyöntekijä, joka tavallisesti työskentelee kolme täyttä päivää viikossa, on tietyn viikon ajan poissa yrityksestä, ei mitenkään – toisin kuin Niedersachsenin osavaltio väittää – merkitse sitä, että hän olisi ikään kuin saanut viittä lomapäivää vastaavan määrän lomaa, vaan koska loma on ansaittu silloin, kun hän työskenteli kokoaikaisesti, kyseisten lomapäivien määrä on tietenkin viisi täyttä päivää, joiden aikana asianomainen on vapautettu siitä työntekovelvoitteesta, joka hänellä olisi ilman kyseistä lomaa.

39 Kun asianomaiselle työntekijälle myönnetään ”viikko” lomaa hänen sittemmin osa-aikaiseksi muuttuneessa työsuhteessaan, jossa hän työskentelee kolme täyttä päivää viikossa, on selvää, että hän on vastedes vapautettu työntekovelvoitteesta vain kolmen täyden päivän ajan.

40 Myös Saksan hallituksen samankaltaiset argumentit, joihin se on sitä paitsi vedonnut jo edellä mainitussa asiassa Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols ja joiden mukaan pääasiassa kyseessä oleva kansallinen säännös ei ole ristiriidassa unionin oikeuden kanssa sen takia, että työntekijä, joka ei enää ole velvollinen työskentelemään viikon kaikkina päivinä, on vapautettava työskentelemästä harvempien päivien ajaksi, jotta hän voi nauttia yhtä pitkästä lepojaksosta kuin aikaisemmin, on hylättävä.

41 Tällaisissa argumenteissa sekoitetaan nimittäin keskenään yhtäältä lepojakso, joka vastaa tosiasiallisesti pidettävää lomaa, ja toisaalta tavanomainen työstä vapaa aika, jonka aikana työntekijän ei hänen ja hänen työnantajansa välisen työsuhteen nojalla ole työskenneltävä.

42 Kun edellä esitetyt näkökohdat otetaan huomioon, esitettyyn kysymykseen on vastattava, että asian kannalta merkityksellistä unionin oikeutta ja erityisesti direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaa ja osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 2 kohtaa on tulkittava siten, että ne ovat esteenä pääasiassa kyseessä olevien kaltaisille kansallisille säännöksille tai käytännölle, joiden mukaan sellaisten palkallisten vuosilomapäivien määrää, joita kokoaikainen työntekijä ei ole voinut käyttää viiteajanjaksona, vähennetään sillä perusteella, että hän on siirtynyt osa-aikatyötä koskevaan järjestelmään, suhteutettuna sen erotuksen mukaisesti, kuinka monta viikoittaista työpäivää kyseinen työntekijä teki yhtäältä ennen siirtymistä osa-aikatyöhön ja toisaalta sen jälkeen.

Oikeudenkäyntikulut

43 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 (yhdeksäs jaosto) on määrännyt seuraavaa:

Asian kannalta merkityksellistä unionin oikeutta ja erityisesti tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY 7 artiklan 1 kohtaa ja 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 – liitteenä olevan, 6.6.1997 tehdyn osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 2 kohtaa on tulkittava siten, että ne ovat esteenä pääasiassa kyseessä olevien kaltaisille kansallisille säännöksille tai käytännölle, joiden mukaan sellaisten palkallisten vuosilomapäivien määrää, joita kokoaikainen työntekijä ei ole voinut käyttää viiteajanjaksona, vähennetään sillä perusteella, että hän on siirtynyt osa-aikatyötä koskevaan järjestelmään, suhteutettuna sen erotuksen mukaisesti, kuinka monta viikoittaista työpäivää kyseinen työntekijä teki yhtäältä ennen siirtymistä osa-aikatyöhön ja toisaalta sen jälkeen.

Allekirjoitukset