JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS

JULIANE KOKOTT

14 päivänä toukokuuta 2009 [1]

I Johdanto

1. Ennakkoratkaisupyyntö koskee UNICE:n, CEEP:n ja EAY:n tekemästä vanhempainlomaa koskevasta puitesopimuksesta 3.6.1996 annetun neuvoston direktiivin 96/34/EY [2] tulkintaa. Se antaa mahdollisuuden täsmentää vanhempainlomalla olevien työntekijöiden oikeusasemaa.

II Asiaa koskeva lainsäädäntö

A *Yhteisön oikeus*

2. Direktiivillä 96/34/EY pannaan täytäntöön eurooppalaisten työmarkkinaosapuolten 14.12.1995 tekemä puitesopimus vanhempainlomasta.

3. Direktiivin 96/34 liitteenä olevan vanhempainlomaa koskevan puitesopimuksen johdanto-osan yhdeksänteen perustelukappaleeseen sisältyy seuraava lausuma:

”tämä sopimus on puitesopimus, jossa esitetään äitiyslomasta erillistä vanhempainlomaa – – koskevat vähimmäismääräykset ja jolla siirretään myöntämisperusteiden ja soveltamista koskevien yksityiskohtaisten sääntöjen laatiminen jäsenvaltioiden ja työmarkkinaosapuolten tehtäviksi, jotta kunkin jäsenvaltion tilanne voidaan ottaa huomioon.

_ –”

4. Puitesopimuksen 1 lausekkeessa vahvistetaan sen tarkoitus ja soveltamisala seuraavasti:

”Tässä sopimuksessa esitetään vähimmäismääräykset, joiden tarkoituksena on helpottaa työssä käyvien vanhempien työhön ja perheeseen liittyvien velvollisuuksien yhteensovittamista.”

1 – Alkuperäinen kieli: saksa.
2 – EYVL L 145, s. 4 (jäljempänä direktiivi 96/34 tai vanhempainlomaa koskeva puitesopimus).

5. Puitesopimuksen 2 lausekkeen 1 kohdassa, jonka otsikkona on ”Vanhempainloma”, määrätään seuraavaa:

”Jollei 2 lausekkeen 2 kohdasta muuta johdu, työntekijöillä, niin naisilla kuin miehilläkin, on tämän sopimuksen nojalla yksilöllinen oikeus vanhempainlomaan lapsen syntymän tai lapseksi ottamisen vuoksi, jotta he voisivat huolehtia lapsesta vähintään kolmen kuukauden ajan tiettyyn ikään asti, joka voi ulottua kahdeksaan vuoteen ja jonka jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet määrittelevät.”

6. Puitesopimuksen 2 lausekkeen 4 kohdassa määrätään seuraavaa:

”Sen varmistamiseksi, että työntekijät voivat käyttää oikeuttaan vanhempainlomaan, jäsenvaltioiden ja/tai työmarkkinaosapuolten on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kansallisen lainsäädännön sekä kansallisten työehtosopimusten ja käytäntöjen mukaisesti työntekijöiden suojelemiseksi työstä erottamiselta vanhempainloman hakemisen tai pitämisen vuoksi.”

7. Puitesopimuksen 2 lausekkeen 5 kohdan sanamuoto on seuraava:

”Vanhempainloman päättyessä työntekijällä on oikeus palata takaisin aiempaan työhönsä, tai jos tämä on mahdotonta, hänen työsopimuksensa tai työsuhteensa mukaiseen vastaavaan tai samankaltaiseen työhön.”

8. Puitesopimuksen 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.”

B *Kansallinen lainsäädäntö*

9. Kansallinen tuomioistuin esittää Belgian oikeustilan seuraavasti.

10. Direktiivi 96/34 on pantu täytäntöön Belgiassa 29.10.1997 annetulla kuninkaan asetuksella, jolla vanhempainloma otettiin käyttöön.

11. Kuninkaan asetuksen 2 §:n 1 momentin mukaan työntekijä voi pitää vanhempainloman jollakin seuraavista tavoista:

– joko keskeyttää työsopimuksen täyttämisen kolmen kuukauden ajaksi

– tai jatkaa työntekoa osa-aikaisesti kuuden kuukauden ajan siten, että hänen työsuorituksensa vähenee ajallisesti puoleen,

– tai 15 kuukauden ajan siten, että hän lyhentää työaikaansa viidenneksellä.

12. Vanhempainlomaa pitävä työntekijä saa valtiolta tukea.

13. Vanhempainlomaa koskevat säännökset otettiin työuran keskeyttämistä koskevaan voimassa olevaan lainsäädäntöön. Käsite ”työuran keskeyttäminen” kuvaa Belgiassa sääntelyä, jossa sallitaan joko työnteon väliaikainen keskeyttäminen tai työajan lyhentäminen. Tätä koskevat säännökset sisältyvät lähinnä sosiaalisia säännöksiä sisältävään taloudellisen tilanteen parantamisesta (jäljempänä taloudellisen tilanteen parantamisesta annettu laki) 22.1.1985 annetun lain 5 osaan.

14. Taloudellisen tilanteen parantamisesta annetun lain 101 §:ssä säädetään työsuorituksen vähentämisen varalta, että työnantaja ei saa päättää työsuhdetta yksipuolisesti, ellei ole olemassa työsopimuslain 35 §:ssä tarkoitettua pakottavaa perustetta tai riittävää syytä.

15. Taloudellisen tilanteen parantamisesta annetun lain 103 §:ssä säädetään, että määräajat, joiden mukaisesti työsuorituksensa määrää vähentäneelle työntekijälle ilmoitetaan irtisanomisesta silloin, kun työsopimus päättyy työnantajan suorittaman yksipuolisen päättämisen seurauksena, lasketaan siten kuin työntekijä ei olisi vähentänyt työsuorituksensa määrää.

16. Taloudellisen tilanteen parantamisesta annetun lain 103 §:n mukaan irtisanomisajan kesto on otettava huomioon myös vahvistet-

taessa työsopimuslain 39 §:ssä tarkoitettua korvausta.

17. Taloudellisen tilanteen parantamisesta annettuun lakiin ei sisälly mitään mainintaa sen palkan suuruudesta, joka asetetaan irtisanomiskorvauksen laskentaperusteeksi. Siltä osin on sovellettava yleistä työsopimusoikeutta, erityisesti työsopimuslain 39 §:ää.

18. Työsopimuslain 39 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan silloin, kun kyseessä on toistaiseksi voimassa oleva sopimus, sopimuspuolen, joka päättää sopimuksen ilman painavaa perustetta tai lakisääteisen irtisanomisajan noudattamista, on suoritettava toiselle sopimuspuolelle joko irtisanomisajalta tai tästä irtisanomisajasta jäljellä olevalta ajalta korvaus, joka vastaa suuruudeltaan senhetkistä palkkaa.

19. Myös tältä osin irtisanomisaika lasketaan työsuorituksen määrän vähentämisen yhteydessä siten kuin työntekijä ei olisi vähentänyt työsuorituksensa määrää.

20. Sen sijaan laissa ei ole säädetty poikkeuksesta työsopimuslain 39 §:n 1 momentissa tarkoitetun korvauksen määrän vahvistamista varten, joten irtisanomiskorvaus, joka maksetaan työsuoritustaan vähentäneelle työntekijälle silloin, kun työsopimus päättyy työnantajan suorittaman yksipuolisen irtisanomisen seurauksena, olisi laskettava siten, että otetaan huomioon palkka, johon työntekijällä on tosiasiallisesti oikeus sinä ajankohtana, jona työsuhteen päättyminen annettiin hänelle tiedoksi.

21. Näitä säännöksiä sovelletaan kansallisen tuomioistuimen antamien tietojen mukaan myös silloin, kun työntekijä on lyhentänyt työaikaansa vanhempainloman vuoksi.

III Tosiseikat ja pääasian oikeudenkäynti

22. Ennakkoratkaisupyynnöstä ja asianosaisten täydentävistä lausumista voidaan päätellä seuraavat tosiseikat.

23. Meerts oli työskennellyt vuodesta 1992 toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen perusteella NV Proost -nimisessä yrityksessä. Hän lyhensi 18.11.2002 ja 17.5.2003 välisenä aikana vanhempainloman perusteella työaikansa puoleen.

24. NV Proost irtisanoi Meertsin 8.5.2003 eli yhdeksän päivää ennen vanhempainloman

päättymistä taloudellisista syistä. Asianosaiset eivät riitele irtisanomisesta sinänsä vaan yksinomaan suoritettavan irtisanomiskorvauksen määrästä. Meerts sai työnantajaltaan irtisanomiskorvauksen, jonka suuruus laskettiin hänen vanhempainloman aikana saamansa osa-aikaisen työskentelyn perusteella maksetun palkan perusteella. Meerts katsoo kuitenkin, että korvauksen perusteeksi olisi pitänyt ottaa täysi palkka, jonka hän sai ennen vanhempainloman alkamista ja jonka hän olisi jälleen saanut vanhempainloman päättymisen jälkeen.

25. Näin ollen Meerts vaati suurempaa korvausta Arbeidsrechtbank Turnhoutissa. Kanne hylättiin. Myöskään tästä tuomiosta Arbeidshof Antwerpeniin tehty valitus ei menestynyt. Meerts on valittanut edelleen ennakkoratkaisupyynnön esittäneeseen tuomioistuimeen.

26. Asianosaisten välinen riita koskee yksinomaan sitä, kuuluuko Meertsille irtisanomiskorvaus, jonka suuruus lasketaan sen osapäiväisestä työskentelystä maksettavan palkan perusteella, jota hän saa työsuorituksensa vähentämisen perusteella vanhempainloman aikana, vai sen kokopäiväisestä työskentelystä maksettavan palkan perusteella, jota hän sai ennen vanhempainlomalle siirtymistä.

IV Ennakkoratkaisupyyntö ja asian käsittely yhteisöjen tuomioistuimessa

27. Hof van Cassatie on lykännyt asian käsittelyä 25.2.2008 tekemällään välipäätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimen kirjaamoon 17.3.2008, ja esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

Onko vanhempainlomaa koskevan puitesopimuksen 2 lausekkeen 4, 5, 6 ja 7 kohtaa tulkittava siten, että työnantajan irtisanoessa yksipuolisesti ilman pakottavaa syytä tai laissa säädettyä irtisanomisaikaa noudattamatta työsopimuksen päättymään sinä aikana, jona työntekijä työskentelee vähennettyä työsuoritusta koskevan sääntelyn perusteella, työntekijälle maksettava irtisanomiskorvaus on määritettävä sellaisen peruspalkan perusteella, joka lasketaan siten kuin työntekijä ei olisi vähentänyt työsuorituksensa määrää tämän puitesopimuksen 1 lausekkeen 3 kohdan a alakohdassa tarkoitetun vanhempainloman muodossa?

28. Yhteisöjen tuomioistuimen oikeudenkäynnissä ovat kirjallisia ja suullisia huomautuksiaan esittäneet Meertsin ja NV Proostin lisäksi Belgian, Ranskan ja Kreikan hallitukset sekä Euroopan yhteisöjen komissio.

V Oikeudellinen arviointi

A *Ennakkoratkaisupyynnön tutkittavaksi ottaminen*

29. Komissio katsoo, ettei ennakkoratkaisupyyntöä pidä ottaa tutkittavaksi. Siinä toistetaan ainoastaan valittajan oikeudelliset väitteet, ilman että ilmaistaisiin riittävän selvästi, mistä syystä kansallinen tuomioistuin pitää puitesopimuksen tulkintaa välttämättömänä.

30. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan yksinomaan kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on harkita, onko ennakkoratkaisu tarpeen asian ratkaisemiseksi, ja jos esitetyt kysymykset koskevat yhteisön oikeuden tulkintaa, yhteisöjen tuomioistuimen on lähtökohtaisesti vastattava niihin. [3] Olettama, jonka mukaan kansallisten tuomioistuinten esittämillä ennakkoratkaisukysymyksillä on merkitystä, voidaan hylätä vain poikkeustapauksissa eli silloin, kun on ilmeistä, että kansallisen tuomioistuimen pyytämän näissä kysymyksissä tarkoitetun yhteisön oikeuden tulkitsemisella ei ole mitään yhteyttä kansallisessa tuomioistuimessa käsiteltävän asian tosiseikkoihin tai kohteeseen. [4] Kansallisen tuomioistuimen tekemä välipäätös ennakkoratkaisupyynnön esittämisestä voidaan hylätä myös silloin, jos yhteisöjen tuomioistuimella ei ole tiedossaan niitä tosiseikkoja ja oikeudellisia seikkoja, jotka ovat tarpeen, jotta se voisi antaa hyödyllisen vastauksen sille esitettyihin kysymyksiin. [5]

31. Tässä tapauksessa ei voida katsoa, että Hof van Cassatien ennakkoratkaisukysymys olisi ilmeisen merkityksetön. Direktiivillä 96/34 vahvistetaan näet vanhempainloman kannalta työntekijöiden vähimmäisoikeudet, joilla saattaa olla merkitystä pääasian riidassa vanhempainlomalla olevalle työntekijälle suoritettavan irtisanomiskorvauksen laskemiseksi. Myös tosiseikat ja oikeudelliset tiedot, jotka ovat välttämättömiä hyödyllisen vastauksen antamiseksi ennakkoratkaisukysymykseen, ovat johdettavissa riittävässä määrin ennakkoratkaisupyynnöstä.

32. Ennakkoratkaisupyyntö on otettava tutkittavaksi.

B *Ennakkoratkaisukysymyksen sisällön arviointi*

33. Kansallinen tuomioistuin tiedustelee, miten vanhempainlomaa koskevan puitesopimuksen 2 lausekkeen 4, 5, 6 ja 7 kohtaa pitäisi tulkita irtisanomisaikaa noudattamatta suoritetun irtisanomisen yhteydessä maksettavaa korvausta koskevien kansallisten säännösten kannalta.

3 – Asia C-415/93, Bosman, tuomio 15.12.1995 (Kok., s. I-4921, 59 kohta); asia C-119/05, Lucchini, tuomio 18.7.2007 (Kok., s. I-6199, 43 kohta) ja asia C-404/06, Quelle, tuomio 17.4.2008 (Kok., s. I-2685, 19 kohta).

4 – Asia C-467/05, Dell'Orto, tuomio 28.6.2007 (Kok., s. I-5557, 40 kohta) ja asia C-212/06, Gouvernement de la Communauté française ja Gouvernement wallon, tuomio 1.4.2008 (Kok., s. I-1683, 29 kohta); vrt. ennakkoratkaisupyynnön merkityksellisyyttä ratkaisun kannalta koskevasta olettamasta lisäksi mm. asia C-429/05, Rampion ja Godard, tuomio 4.10.2007 (Kok., s. I-8017, 23 kohta).

5 – Vakiintunut oikeuskäytäntö, vrt. esim. asia C-344/04, IATA ja ELFAA, tuomio 10.1.2006 (Kok., s. I-403, 12 kohta); asia C-11/07, Eckelkamp ym., tuomio 11.9.2008 (Kok., s. I-6845, 27 ja 28 kohta) ja asia C-213/07, Michaniki, tuomio 16.12.2008 (Kok., s. I-9999, 32–34 kohta).

34. Yhdyn komission näkemykseen siltä osin, että nyt käsiteltävässä asiassa kyseessä on lähinnä puitesopimuksen 2 lausekkeen 6 kohdan tulkinta. Muut 2 lausekkeen kohdat eivät sitä vastoin ole välittömästi merkityksellisiä.

35. Puitesopimuksen 2 lausekkeen 4 kohdassa määrätään, että jäsenvaltioiden ja/tai työmarkkinaosapuolten on toteutettava tarvittavat toimenpiteet työntekijöiden suojelemiseksi työstä erottamiselta vanhempainloman hakemisen tai pitämisen vuoksi. Tämä määräys koskee siten itse irtisanomista eikä irtisanomisesta välittömästi aiheutuvia seurauksia. Kansallisen tuomioistuimen antamien tietojen mukaan pääasian oikeudenkäynnin asianosaisten välinen riita koskee kuitenkin yksinomaan irtisanomisen seurauksena suoritettavaa irtisanomiskorvausta. Puitesopimuksen 2 lausekkeen 4 kohdalla voi siten olla merkitystä vain 2 lausekkeen 6 kohdan tulkinnan yhteydessä.

36. Myöskään puitesopimuksen 2 lausekkeen 5 kohdasta ei voida johtaa mitään välittömiä toteamuksia vanhempainloman aikana suoritetusta irtisanomisesta maksettavan irtisanomiskorvauksen suuruudesta. Tämä määräys koskee näet yksinomaan työsuhdetta vanhempainlomalta paluun jälkeen. Siinä edellytetään siten työsuhteen jatkumista, kun puolestaan tässä tapauksessa on arvioitava irtisanomisen seurauksia.

37. Puitesopimuksen 2 lausekkeen 7 kohta, jossa määrätään, että jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet määrittelevät työsopimusta tai työsuhdetta koskevat järjestelyt vanhempainloman ajaksi, voi vaikuttaa vain välillisesti irtisanomiskorvausta koskevan kansallisen säännöksen arviointiin.

38. Jäljempänä on siis tutkittava, milloin irtisanomiskorvauksen suuruutta koskeva säännös heikentää 2 lausekkeen 6 kohdassa tarkoitettuja työntekijälle kertyneitä etuja. Tämän määräyksen mukaan työntekijälle vanhempainloman alkuun mennessä kertyneet tai kertymässä olevat edut on näet säilytettävä sellaisinaan vanhempainloman loppuun asti.

1. Suojattu oikeusasema

39. Irtisanomisaika, jota työnantajan on noudatettava, on Belgian työlainsäädännön mukaan yhteydessä työntekijän työskentelyn kestoon. Mitä pidempi työskentelyn kesto, sitä pidempi on myös irtisanomisaika. Työntekijälle ”kertyneeseen” irtisanomisajan kestoon sovelletaan epäilyksettä 2 lausekkeen 6 kohdan mukaista suojaa. Mikäli työntekijä on irtisanomisen tapahtuessa vanhempainlomalla, on hänen työsuhteeseensa näin ollen sovellettava samaa irtisanomisaikaa, joka olisi ollut voimassa ennen vanhempainloman alkamista.

40. Belgian lainsäädännön mukaan irtisanomisajan kesto määrittää myös sen, miten suuri irtisanomiskorvaus työntekijälle on suoritettava, mikäli irtisanominen suoritetaan irtisa-

nomisaikaa noudattamatta. Korvaus näet lasketaan senhetkisen palkan mukaan irtisanomisajalta. Työntekijälle työskentelyn keston perusteella ”kertynyt” irtisanomisaika vaikuttaa siten hänen irtisanomiskorvauksensa suuruuteen. Tämä työskentelyn keston liittyminen irtisanomiskorvauksen suuruuteen silloin, kun irtisanominen suoritetaan irtisanomisaikaa noudattamatta, johtaa siihen, että silloin, kun työntekijällä on oikeus irtisanomiskorvaukseen, on puhuttava 2 lausekkeen 6 kohdassa tarkoitetusta ”kertyneestä edusta”. [6]

41. On kuitenkin kyseenalaista, mikä täsmällinen sisältö tällä työntekijälle ”kertyneellä edulla” on. Tulkintavaihtoehtoja on kaksi.

42. Ensinnäkin ”kertyneenä etuna” voidaan pitää työntekijän oikeusasemaa ja sen taloudellista arvoa ennen vanhempainloman alkamista. Mikäli irtisanominen tapahtuu vanhempainloman aikana, irtisanomiskorvaus ei siten saisi olla pienempi kuin siinä tapauksessa, että irtisanominen tapahtuu viimeisenä päivänä ennen vanhempainloman alkamista. Työntekijälle oli näet kertynyt tämä etu eli oikeus tämänsuuruiseen irtisanomiskorvaukseen ennen vanhempainloman alkamista. Tämän tulkinnan mukaan 2 lausekkeen 6 kohdassa kielletään se, että vanhempainloman aikana tapahtuvan irtisanomisen yhteydessä maksetaan pienempi irtisanomiskorvaus.

43. Toiseksi tulee kuitenkin kyseeseen myös sellainen ”kertyneen edun” tulkinta, joka liittyy konkreettiseen ansionmenetykseen. Siltä osin kuin irtisanomiskorvauksella haluttaisiin yksinomaan kompensoida irtisanomisajan noudattamatta jättäminen, voitaisiin kertyneenä etuna nähdä myös vain se, että työntekijä on saatettava irtisanomiskorvauksella siihen asemaan, jossa hän olisi, mikäli irtisanomisessa noudatettaisiin irtisanomisaikaa. Sen mukaan 2 lausekkeen 6 kohdassa kielletään ainoastaan se, että irtisanomiskorvaus olisi pienempi kuin irtisanomisajalta muutoin saatava palkka, jos irtisanominen tapahtuu irtisanomisaikaa noudattamatta vanhempainloman aikana. Se, että tästä irtisanomiskorvauksesta on säädetty irtisanomisaikaa noudattamatta suoritettavan irtisanomisen varalta ja se määräytyy irtisanomisaikana muutoin saatavan palkan perusteella, saattaisi viitata siihen, että sen tarkoituksena on olla korvaus irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä.

44. Ennen kuin näitä kahta tulkintavaihtoehtoa käsitellään tarkemmin, pitäisi niiden seurauksia konkretisoida aluksi siten, että käytetään esimerkkinä pääasian kohteena olevaa tapausta.

6 – Tältä osin asiakysymys on erilainen kuin asiassa Lewen, jossa yhteisöjen tuomioistuin on jo ottanut kantaa puitesopimuksen 2 lausekkeen 6 kohtaan. Mainitussa asiassa riidanalainen bonus oli täysin vapaaehtoinen työnantajan suoritus eikä näin ollen työntekijälle kertynyt etu (asia C-333/97, Lewen, tuomio 21.10.1999, Kok., s. I-7243, 32 kohta).

45. Työntekijällä ennen vanhempainloman alkamista olleeseen asemaan perustuvan tarkastelutavan perusteella Meertsille kuuluisi irtisanomiskorvauksena vähintään se summa, jonka hän olisi saanut, mikäli hänet olisi irtisanottu irtisanomisaikaa noudattamatta viimeisenä päivänä ennen hänen vanhempainlomansa alkamista. Se, että hän sai irtisanomishetkellä vanhempainlomansa vuoksi vain osa-aikaiseen työskentelyyn perustuvaa palkkaa, ei näin ollen vaikuta hänen irtisanomiskorvauksensa suuruuteen. Se lasketaan edelleen aikaisemmin saadun kokopäiväiseen työskentelyyn perustuvan palkan mukaan.

46. Mikäli perustaksi otetaan konkreettiseen ansionmenetykseen liittyvä ”kertyneen edun” tulkinta, 2 lausekkeen 6 kohdassa suojatun irtisanomiskorvauksen laskeminen on hieman monimutkaisempaa. Meertsin pitäisi saada irtisanomiskorvauksena se summa, jonka hän olisi saanut palkkana, jos hänet olisi irtisanottu irtisanomisajan kuluessa ja irtisanomisaikaa olisi noudatettu. Sen irtisanomisajan osuuden osalta, joka ajoittuu vanhempainlomaan, irtisanomiskorvaus lasketaan siten osa-aikaiseen työskentelyyn perustuvan palkan mukaan. Sen irtisanomisajan osuuden osalta, joka ajoittuu vanhempainloman päättymisen ja kokopäivätyöhön paluun jälkeiseen aikaan, perustaksi pitäisi ottaa kokopäiväiseen työskentelyyn perustuva palkka. Koska Meerts irtisanottiin yhdeksän päivää ennen hänen vanhempainlomansa päättymistä, hänen irtisanomiskorvauksensa vastaa siten näiden yhdeksän päivän osalta osa-aikaiseen työskentelyyn perustuvaa palkkaa, mutta irtisanomisajan loppuosan osalta kokopäiväiseen työskentelyyn perustuvaa palkkaa.

47. Taloudellisessa mielessä pääasian tapauksessa näiden kahden tulkintavaihtoehdon välillä ei siten ole suurta eroa. Mitä aikaisemmin vanhempainloman aikana asianomainen irtisanotaan irtisanomisaikaa noudattamatta, sitä selvemmin näiden kahden tulkintavaihtoehdon lopputulokset poikkeavat kuitenkin toisistaan.

48. Välipäätelmänä voidaan todeta jo tässä vaiheessa, että nyt käsiteltävän kaltaisen säännöksen yhteydessä irtisanomiskorvauksen suuruutta ei voida missään tapauksessa laskea siten, että otetaan huomioon yksinomaan vanhempainloman aikana saadun osa-aikaiseen työskentelyyn perustuvan palkan suuruus. Sillä tavoin puututtaisiin näet kertyneeseen etuun molempien tulkintavaihtoehtojen perusteella.

49. Belgian hallitus puolustaa sitä, että irtisanomiskorvaus lasketaan yksinomaan osa-aikaiseen työskentelyyn perustuvan palkan mukaan, viittaamalla siihen, että Belgian lainsäädännön mukaan sellaisen työntekijän työsuhde, joka lyhentää työaikaansa vanhempainlomansa vuoksi, muuttuu osa-aikaiseksi työsuhteeksi vanhempainloman ajaksi. Puitesopimuksen 2 lausekkeen 7 kohdassa vahvistetaan kyllä, että jäsenvaltiot voivat määritellä työsuhdetta koskevat järjestelyt vanhempainloman ajaksi. Työsuhdetta koskevista järjestelyistä ei voida kuitenkaan johtaa työntekijöille kertyneiden etujen rajoituksia 2 lausekkeen 6 kohdan selvän määräyksen vastaisesti.

2. Tulkintavaihtoehtojen käsittely

50. Sitä, että 2 lausekkeen 6 kohtaa tulkittaisiin siten, että lähdettäisiin konkreettisesti ansionmenetyksestä, puoltaa ensinnäkin se, että sillä vältetään se, että vanhempainlomalla olevat työntekijät, jotka irtisanotaan irtisanomisaikaa noudattamatta, asetetaan parempaan asemaan kuin vanhempainlomalla olevat työntekijät, jotka irtisanotaan siten, että irtisanomisaikaa noudatetaan. Mikäli irtisanomiskorvaus olisi yksinomaan korvaus irtisanomisaikaa noudattamatta tapahtuvasta irtisanomisesta, voitaisiin väittää, että työntekijä on vastaavasti asetettava taloudellisesti vain sellaiseen asemaan, jossa hän olisi, jos irtisanomisaikaa olisi noudatettu. Jos irtisanomiskorvauksella on muitakin tarkoituksia, irtisanotun työntekijän kohteleminen samalla tavalla kuin sellaisen työntekijän, jonka osalta irtisanomisaikaa noudatetaan, ei olisi ensi arviolta pakollista.

51. Se, onko Belgian lainsäädännön mukainen irtisanomiskorvaus todellisuudessa yksinomaan korvaus siitä, että irtisanomisen yhteydessä ei noudateta irtisanomisaikaa, mihin pääasian oikeudenkäynnin valittaja vastasi suullisessa käsittelyssä kieltävästi, on kansallista lainsäädäntöä koskeva kysymys, joka ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen on ratkaistava lopullisesti.

52. Minun mielestäni on kuitenkin asetettava ilman muuta etusijalle taloudellinen tarkastelutapa, joka perustuu konkreettisessa tapauksessa irtisanomiskorvausta laskettaessa ennen vanhempainlomaa kokopäiväisen työskentelyn perusteella saatuun palkkaan. Ainoastaan tällaisella säännöksen tulkinnalla varmistetaan tehokkaasti 2 lausekkeen 6 kohtaan liittyvä tarkoitus suojata työntekijää, kun hän pitää vanhempainloman.

53. Puitesopimuksen tarkoituksena on sen johdanto-osan mukaan sovittaa yhteen työ- ja perhe-elämä ja edistää yhtäläisiä mahdollisuuksia ja tasa-arvoista kohtelua naisten ja miesten välillä. Siinä yhteydessä viitataan myös työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevan yhteisön peruskirjan 16 kohtaan, jossa vaaditaan toimenpiteitä, joilla autetaan naisia ja miehiä sovittamaan yhteen työelämää ja perhettä koskevat velvoitteensa.

54. Se, että työntekijä saisi vanhempainloman aikana pienemmän irtisanomiskorvauksen kuin hänelle olisi kuulunut ennen vanhem-

painloman alkamista, saattaisi saada työntekijän pidättäytymään vanhempainloman käyttämisestä. Tämä olisi edellä kuvatun puitesopimuksen tavoitteen vastaista. Vanhempainloman pitämistä koskeva mahdollisuus edistää näet työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista.

55. Taloudellinen tulkinta varmistaa puitesopimuksen tarkoituksen toteutumisen. Yhtäältä työntekijä ei joudu tällä tavoin vanhempainlomansa vuoksi taloudellisesti heikompaan asemaan, toisaalta siten vanhempainlomalla olevan työntekijän irtisanominen ei ole työnantajalle taloudellisesti houkuttelevampaa kuin jonkun toisen työntekijän irtisanominen. Työntekijän ei siten tarvitse pelätä työpaikkansa säilymisen puolesta sen vuoksi, että hän pitää vanhempainlomaa. Nimenomaan ennakkoratkaisupyynnön esittäneessä tuomioistuimessa käsiteltävässä tapauksessa vaikuttaa näet mahdolliselta, että työnantaja irtisanoi työntekijän ”oikea-aikaisesti” irtisanomisaikaa noudattamatta vielä vain muutama päivä ennen vanhempainloman loppumista, koska se katsoi, että se saisi siten taloudellista etua siihen nähden, että se irtisanoisi hänet vanhempainloman päättymisen jälkeen tai irtisanoisi jonkun toisen työntekijän.

56. Tällainen säännöksen tulkinta ei johda myöskään erityiseen rasitteeseen työnantajan kannalta, koska tämä ei ainoastaan voi saada etua siitä, että irtisanottu työntekijä on irtisanomishetkellä vanhempainlomalla. Työnantajan on pikemminkin suoritettava yhtä suuri irtisanomiskorvaus siinä tapauksessa, että hän suorittaa irtisanomisen irtisanomisaikaa noudattamatta, riippumatta siitä, onko asianomainen työntekijä irtisanomishetkellä vanhempainlomalla vai ei.

C *Välipäätelmä*

57. Kansallinen säännös, jonka mukaan irtisanomiskorvauksen osalta otetaan huomioon yksinomaan irtisanomishetkellä vanhempainloman vuoksi alennettu osa-aikaiseen työskentelyyn perustuva palkka, on siten ristiriidassa direktiivin kanssa.

D *Seuraukset pääasian oikeusriidan kannalta*

58. Ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen on arvioitava, mitä seurauksia tästä toteamuksesta on pääasian oikeudenkäynnin kannalta.

59. Tässä yhteydessä on tosin muistutettava siitä, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan direktiivillä ei sellaisenaan voida luoda velvoitteita yksityiselle oikeussubjektille eikä direktiivin säännökseen näin ollen sellaisenaan voida vedota tällaista henkilöä vastaan. Tästä seuraa, että edes sellaista direktiivin säännöstä, joka on selkeä, täsmällinen ja ehdoton ja jolla pyritään myöntämään yksityisille oikeussubjekteille oikeuksia ja asettamaan heille velvollisuuksia, ei voida soveltaa sellaisenaan yksityisten oikeussubjektien välisessä oikeusriidassa. [7] Direktiivistä ei voida siten välittömästi johtaa työnantajalle asetettua velvollisuutta suuremman irtisanomiskorvauksen maksamiseen. Kansallista lainsäädäntöä on kuitenkin tulkittava mahdollisimman pitkälle yhteisön oikeuden mukaisesti. [8] Kansallisen lainsäädännön yhteisön oikeuden mukaista tulkintaa ei estä se, että se saattaa mahdollisesti koitua yksityisen vahingoksi. [9] Siten kansallisen lainsäädännön direktiivinmukaista tulkintaa koskeva velvollisuus on tunnetusti voimassa myös horisontaalisissa oikeussuhteissa, joissa yksityiselle väistämättä aiheutuu välillistä rasitetta. [10]

60. Yhteisön oikeuden mukaisen tulkinnan periaate edellyttää, että kansalliset tuomioistuimet tekevät kansallisen lainsäädännön kokonaisuuden perusteella ja tulkintamenetelmiään soveltamalla toimivaltansa mukaisesti kaikkensa, jotta asianomaisen direktiivin täysi tehokkuus varmistetaan ja päästään direktiivin tarkoituksen mukaiseen lopputulokseen. [11]

61. Kansallisen tuomioistuimen velvollisuutta ottaa kansallisen lainsäädännön sovellettavien säännösten tulkinnan ja soveltamisen yhteydessä huomioon direktiivin sisältö rajoittavat kuitenkin yleiset oikeusperiaatteet sekä erityisesti oikeusvarmuuden ja taannehtivuuskiellon periaate, eikä se saa myöskään olla kansallisen lainsäädännön lainvastaisen tulkinnan perusteena. [12]

62. Kansallisen tuomioistuimen on näin ollen tutkittava, voidaanko edellä esitetty direktiivin tulkinta toteuttaa kansallista lainsäädäntöä tulkitsemalla.

7 – Asia 152/84, Marshall, tuomio 26.2.1986 (Kok., s. 723, Kok. Ep. VIII, s. 457, 48 kohta); asia C-91/92, Faccini Dori, tuomio 14.7.1994 (Kok., s. I-3325, Kok. Ep. XVI, s. I-1, 20 kohta); yhdistetyt asiat C-397/01–C-403/01, Pfeiffer ym., tuomio 5.10.2004 (Kok., s. I-8835, 108 ja 109 kohta) ja asia C-80/06, Carp, tuomio 7.6.2007 (Kok., s. I-4473, 20 kohta). Asiassa C-144/04, Mangold, 22.11.2005 annettu tuomio (Kok., s. I-9981, 74–77 kohta) on tältä osin epäselvä.

8 – Vrt. kansallisten tuomioistuinten velvollisuudesta tulkita kansallista oikeutta direktiivin mukaisesti vakiintunut oikeuskäytäntö ja erityisesti asia 14/83, von Colson ja Kamann, tuomio 10.4.1984 (Kok., s. 1891, Kok. Ep. VII, s. 557, 26 kohta); alaviitteessä 7 mainitut yhdistetyt asiat Pfeiffer ym., tuomion 113–119 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen ja asia C-212/04, Adeneler ym., tuomio 4.7.2006 (Kok., s. I-6057, 108, 109 ja 111 kohta).

9 – Vrt. asiassa C-321/05, Kofoed, 8.2.2007 esittämäni ratkaisuehdotus (Kok., s. I-5795, 65 kohta) oikeuskäytäntöviittauksineen.

10 – Vrt. esim. asia C-106/89, Marleasing, tuomio 13.11.1990 (Kok., s. I-4135, Kok. Ep. X, s. 599, 6 ja 8 kohta) ja alaviitteessä 7 mainittu asia Faccini Dori, tuomion 20, 25 ja 26 kohta.

11 – Vrt. alaviitteessä 7 mainitut yhdistetyt asiat Pfeiffer ym., tuomion 115, 116, 118 ja 119 kohta; alaviitteessä 8 mainittu asia Adeneler ym., tuomion 111 kohta; asia C-286/06, Impact, tuomio 15.4.2008 (Kok., s. I-2483, 101 kohta) ja asia C-378/07, Angelidaki ym., tuomio 23.4.2009 (Kok., s. I-3071, 200 kohta).

12 – Vrt. asia 80/86, Kolpinghuis, tuomio 8.10.1977 (Kok., 1987, s. 3969, Kok. Ep. IX, s. 215, 13 kohta); alaviitteessä 8 mainittu asia Adeneler ym., tuomion 110 kohta ja alaviitteessä 11 mainittu asia Impact, tuomion 100 kohta.

VI Ratkaisuehdotus

63. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että yhteisöjen tuomioistuin vastaa Hof van Cassatien esittämään ennakkoratkaisupyyntöön seuraavasti:

Vanhempainlomaa koskevan puitesopimuksen, joka on 3.6.1996 annetun neuvoston direktiivin 96/34/EY liitteenä, 2 lausekkeen 6 kohtaa on tulkittava siten, että työnantajan päättäessä työsopimuksen yksipuolisesti ilman pakottavia perusteita tai lakisääteistä irtisanomisaikaa noudattamatta sellaisena ajankohtana, jona työntekijä käyttää lyhennettyä työaikaa koskevaa järjestelyä, työntekijälle suoritettava irtisanomiskorvaus määritetään sellaisen peruspalkan perusteella, joka lasketaan siten kuin se laskettaisiin, jos työntekijä ei olisi vähentänyt työsuorituksensa määrää vanhempainloman muodossa.