Oikeustapauskokoelma

JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
NILS WAHL
22 päivänä toukokuuta 2014[1]

Asia C-221/13

Teresa Mascellani
vastaan
Ministero della Giustizia

(Ennakkoratkaisupyyntö – Tribunale ordinario di Trento (Italia))

Sosiaalipolitiikka — Direktiivi 97/81/EY — Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemä osa-aikatyötä koskeva puitesopimus — Osa-aikaisen työsopimuksen muuttaminen koko-aikaiseksi työsopimukseksi vastoin työntekijän tahtoa

1. Onko direktiivin 97/81/EY[2] mukaista, että jäsenvaltio antaa sääntöjä, joiden nojalla työnantaja voi muuttaa työsuhdetta yksipuolisesti siten, että työntekijän on siirryttävä osa-aikatyöstä kokoaikatyöhön vastoin omaa tahtoaan? Tämä on pohjimmiltaan kysymys, joka unionin tuomioistuimen on ratkaistava esillä olevassa asiassa.

I **Asiaa koskevat oikeussäännöt**

A *Unionin lainsäädäntö*

2. Direktiivillä 97/81 sisällytetään unionin oikeuteen Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemä osa-aikatyötä koskeva puitesopimus (jäljempänä puitesopimus). Puitesopimus itse on direktiivin 97/81 liitteenä.

3. Kuten direktiivin 97/81 johdanto-osan viidennessä perustelukappaleessa toistetaan, Essenissä kokoontuneen Eurooppa-neuvoston päätelmissä korostettiin tarvetta toteuttaa sellaisia toimenpiteitä, joilla edistetään työllisyyttä sekä naisten ja miesten tasa-arvoisia mahdollisuuksia, sekä vaadittiin toimenpiteitä kasvun työllistävän vaikutuksen lisäämiseksi erityisesti joustavammilla työjärjestelyillä, jotka vastaavat sekä työntekijöiden toiveita että kilpailun vaatimuksia.

1 — Alkuperäinen kieli: englanti.

2 — Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta 15.12.1997 annettu neuvoston direktiivi (EYVL 1998, L 14, s. 9).

4. Direktiivin 97/81 johdanto-osan 11 perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”allekirjoittajaosapuolet toivoivat saavansa aikaan osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen, jossa esitetään osa-aikatyön yleiset periaatteet ja vähimmäisvaatimukset; ne osoittivat halunsa laatia yleiset puitteet, joiden avulla osa-aikatyöntekijöiden syrjintä poistetaan ja kehitetään osa-aikatyön mahdollisuuksia sekä työnantajien että työntekijöiden kannalta hyväksyttävältä perustalta.”

5. Puitesopimuksen johdanto-osan toisessa kohdassa todetaan seuraavaa:

”Samalla kun siinä tunnustetaan, että tilanteet jäsenvaltioissa vaihtelevat ja että osa-aikatyö on luonteenomainen työnteon piirre tietyillä toimialoilla ja tietyissä toiminnoissa, sopimus määrittelee osa-aikatyötä koskevat yleiset periaatteet ja vähimmäisvaatimukset. Se kuvaa työmarkkinaosapuolten tahtoa luoda yleiset puitteet osa-aikatyöntekijöihin kohdistuvan syrjinnän poistamiseksi ja edesauttaa osa-aikatyömahdollisuuksien kehittämistä sekä työnantajien että työntekijöiden kannalta hyväksyttävältä perustalta.”

6. Puitesopimusten yleisten huomioiden 5 kohdan mukaan puitesopimuksen osapuolet pitävät tärkeinä toimenpiteitä, joilla helpotetaan miesten ja naisten pääsyä osa-aikatyöhön eläkkeelle siirtymisen valmistautumiseksi, työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi sekä ammattitaitoa ja etenemismahdollisuuksia edistävien opiskelu- ja koulutusmahdollisuuksien hyödyntämiseksi työnantajien ja työntekijöiden molemminpuoliseksi hyödyksi ja tavalla, joka edistää yritysten kehitystä.

7. Puitesopimuksen 1 lausekkeessa (”Tarkoitus”) määrätään seuraavaa:

”Tämän puitesopimuksen tarkoituksena on

a) osa-aikatyöntekijöihin kohdistuvan syrjinnän poistaminen ja osa-aikatyön laadun parantaminen;

b) helpottaa osa-aikatyön kehittämistä vapaaehtoisuuden pohjalta ja myötävaikuttaa työajan joustavaan järjestämiseen työnantajien ja työntekijöiden tarpeet huomioon ottavalla tavalla.”

8. Puitesopimuksen 3 lausekkeen 2 kohdassa (”Määritelmät”) määritellään ”vastaava kokoaikainen työntekijä”. Tällä ilmaisulla tarkoitetaan samassa työpaikassa työskentelevää kokoaikaista palkattua työntekijää, jolla on samantyyppinen työsopimus tai työsuhde ja joka tekee samaa tai samankaltaista työtä, jolloin huomioon otetaan muut näkökohdat, kuten kokemus, pätevyys ja ammattitaito. Lisäksi 3 lausekkeen 2 kohdassa todetaan, että milloin työpaikassa ei ole vastaavaa kokoaikaista työntekijää, vertailu tulee tehdä sovellettavaan työehtosopimukseen perustuen, tai milloin sellaista ei ole, kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytäntöjen mukaisesti.

9. Puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa (”Syrjimättömyyden periaate”) määrätään seuraavaa:

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

10. Puitesopimuksen 5 lausekkeessa (”Mahdollisuudet osa-aikatyöhön”) määrätään seuraavaa:

”1. Tämän sopimuksen 1 lausekkeen sekä osa-aikatyöntekijöiden ja kokoaikaisten työntekijöiden välisen syrjimättömyysperiaatteen mukaisesti:

a) jäsenvaltioiden olisi, sen jälkeen kun ne ovat kuulleet työmarkkinaosapuolia kansallisen lainsäädännön tai käytäntöjen mukaisesti, tunnistettava oikeudelliset tai hallinnolliset esteet, jotka saattavat rajoittaa mahdollisuuksia osa-aikatyöhön, arvioitava niitä ja tarvittaessa poistettava ne;

b) työmarkkinaosapuolten olisi toimivaltansa puitteissa ja työehtosopimuksissa määrättyjen menettelytapojen mukaisesti tunnistettava esteet, jotka saattavat rajoittaa mahdollisuuksia osa-aikatyöhön, arvioitava niitä ja tarvittaessa poistettava ne.

2. Työntekijän kieltäytymisen siirtymästä kokoaikaisesta työstä osa-aikatyöhön tai päinvastoin ei sellaisenaan tulisi olla pätevä työsuhteen päättämisperuste, tämän kuitenkaan rajoittamatta mahdollisuutta päättää työsuhdetta kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten ja käytäntöjen mukaisesti muista, kuten työpaikan toiminnallisista vaatimuksista johtuvista syistä.

3. Työnantajien olisi mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon:

a) työntekijöiden pyynnöt siirtyä kokoaikaisesta työstä osa-aikatyöhön, mikäli tällaista työtä tulee työpaikassa tarjolle;

– –

d) toimenpiteet osa-aikatyöhön pääsyn helpottamiseksi yrityksen kaikilla tasoilla, mukaan lukien erityistä ammattitaitoa vaativat ja johtotehtävät, sekä mahdollisuuksien mukaan osa-aikatyöntekijöiden urakehitysmahdollisuuksia ja ammatillista liikkuvuutta edistävään ammatilliseen koulutukseen osallistumisen helpottamiseksi;

– –”

11. Puitesopimuksen 6 lausekkeessa (”Täytäntöönpanoa koskevat määräykset”) esitetään tietyt säännöt. Puitesopimuksen 6 lausekkeen 1 kohdan mukaan jäsenvaltiot voivat ottaa käyttöön puitesopimuksessa asetettuja määräyksiä edullisempia määräyksiä. Lisäksi 6 lausekkeen 2 kohdassa määrätään seuraavaa:

”Tämän sopimuksen määräysten täytäntöönpano ei ole pätevä peruste heikentää sen piirissä olevien työntekijöiden suojan yleistä tasoa, millä ei kuitenkaan rajoiteta jäsenvaltioiden – – oikeutta olosuhteiden muuttuessa kehittää erilaisia lainsäädäntöön, määräyksiin tai sopimuksiin sisältyviä säännöksiä eikä 5 lausekkeen 1 kohdan soveltamista edellyttäen, että 4 lausekkeen 1 kohdassa ilmaistua syrjimättömyyden periaatetta noudatetaan.”

B *Italian lainsäädäntö*

12. Marraskuun 4. päivänä 2010 annetun Italian lain nro 183[3] (jäljempänä laki nro 183/2010) 16 §:n mukaan tietyt viranomaiset voivat soveltaessaan ensimmäisen kerran 25.6.2008 annetun asetuksen nro 112/2008[4] (jäljempänä asetus nro 112/2008) mukaisesti hyväksyttyjä sääntöjä arvioida uudelleen päätökset, joissa hyväksytään kokoaikaisten työsuhteiden muuttaminen osa-aikaisiksi työsuhteiksi, mikäli nämä päätökset tehtiin ennen asetuksen nro 112/2008 voimaantuloa. Tällainen uudelleenarviointi on tehtävä 180 päivän kuluessa lain nro 183/2010 16 §:n voimaantulosta noudattaen oikeudenmukaisuuden ja vilpittömän mielen periaatteita.

3 — GURI nro 262, 9.11.2010, Supplemento ordinario nro 243.

4 — Ks. 25.6.2008 annetun asetuksen nro 112 (GURI nro 147, 25.6.2008, Supplemento ordinario nro 152/L), muutettu 6.8.2008 annetuksi laiksi nro 133 (GURI nro 195, 21.8.2008, Supplemento ordinario nro 196), 73 §.

13. Julkishallinnosta vastaava Italian ministeriö hyväksyi ministeriön yleiskirjeen, jossa annettiin muun muassa lain nro 183/2010 16 §:n soveltamista koskevia ohjeita.[5] Tämän yleiskirjeen mukaan kyseistä säännöstä perustellaan maailmanlaajuisen rahoituskriisin aikana sovellettavilla tavallista tiukemmilla budjettirajoituksilla. Yleiskirjeessä todetaan myös, että julkisen sektorin työnantajien yksipuolista toimivaltaa määrätä työntekijä palaamaan kokoaikaiseen työhön on pidettävä poikkeuksellisena ja sitä on käytettävä edellä 12 kohdassa tarkoitetut rajoitukset huomioon ottaen.

14. Corte costituzionale (Italian perustuslakituomioistuin) on sittemmin vahvistanut ministeriön yleiskirjeessä esitetyn lain nro 183/2010 16 §:n tulkinnan.[6]

II **Tosiseikat, oikeudenkäyntimenettely ja ennakkoratkaisukysymykset**

15. Teresa Mascellani on Italian oikeusministeriön virkamies, ja hänellä on työpaikka kansallisessa tuomioistuimessa. Hän on työskennellyt 28.8.2000 lähtien osa-aikaisesti noudattaen viikkoaikataulua, jossa työaika on 50 prosenttia täydestä työajasta ja jossa työtä tehdään kolmena päivänä viikossa (ns. vertikaalinen osa-aikaisuus).

16. Lain nro 183/2010 voimaantulon jälkeen oikeusministeriö teki, Tribunale ordinario di Trenton hallintojohtajan välityksellä, 8.2.2011 päätöksen nro 20384 ja 21.3.2011 päätöksen nro 1882 (jäljempänä riidanalaiset päätökset). Riidanalaisissa päätöksissä yksipuolisesti uudelleenarvioitiin ja kumottiin Mascellanin osa-aikaiset työaikajärjestelyt lain nro 183/2010 16 §:n nojalla, ja hänet määrättiin työskentelemään 1.4.2011 alkaen kokoaikaisesti niin, että työ tehdään kuutena päivänä viikossa.

17. Mascellani ei hyväksynyt tätä työsopimuksensa muutosta ja nosti kansallisen tuomioistuimen työoikeudellisia riita-asioita käsittelevässä jaostossa kanteen, jossa hän vaati riidanalaisten päätösten kumoamista sekä sen toteamista, että hänen osa-aikatyötään ei voida muuttaa kokoaikaiseksi työsuhteeksi vastoin hänen tahtoaan. Mascellani katsoo, että tämä muutos on direktiivin 97/81 perusteella lainvastainen.

18. Mascellanin mukaan osa-aikatyö on mahdollistanut sekä perheestä huolehtimisen että ammatillisen koulutuksen hankkimisen. Hän on ollut merkittynä Trenton asianajajarekisteriin, suorittanut tutkinnon oikeustieteellisiin ammatteihin erikoistuneessa oppilaitoksessa ja myös ilmoittautunut Padovan yliopiston järjestämään kolmivuotiseen koulutukseen, joka on tarkoitettu työpaikkakouluttajina toimiville. Työn osa-aikaisuus on antanut Mascellanille mahdollisuuden myös huolehtia ainoasta vielä elossa olevasta vanhemmastaan, joka on jo yli 90-vuotias ja joka asuu hänen kanssaan ja jolla ei ole seudulla ketään muita omaisia tai läheisiä.

19. Oikeusministeriö vastustaa Mascellanin nostamaa kannetta. Se katsoo, että lain nro 183/2010 16 §:ssä säädetään ministeriölle kuuluvasta mahdollisuudesta päättää osa-aikainen työsuhde ja velvoittaa työntekijä tekemään työtä kokoaikaisesti vastoin työntekijän tahtoakin. Ministeriön mukaan direktiivi 97/81 ei estä tällaista säännöstä.

20. Koska kansallinen tuomioistuin ei ollut varma direktiivin 97/81 tulkinnasta, se päätti lykätä asioiden käsittelyä ja esittää seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko [puitesopimuksen] 5 lausekkeen 2 kohtaa, jossa määrätään, että ’työntekijän kieltäytymisen siirtymästä kokoaikaisesta työstä osa-aikatyöhön tai päinvastoin ei sellaisenaan tulisi olla pätevä työsuhteen päättämisperuste, tämän kuitenkaan rajoittamatta mahdollisuutta päättää työsuhdetta

5 — Yleiskirje nro 9/2011, 30.6.2011.

6 — Tuomio nro 224/2013, 16.7.2013. Corte costituzionale analysoi antamassaan tuomiossa mainitun säännöksen ja puitesopimuksen 5 lausekkeen 2 kohdan välistä suhdetta.

kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten ja käytäntöjen mukaisesti muista, kuten työpaikan toiminnallisista vaatimuksista johtuvista syistä', tulkittava siten, ettei jäsenvaltioiden kansallisissa lainsäädännöissä voida säätää työnantajalle kuuluvasta mahdollisuudesta määrätä, että osa-aikainen työsuhde muutetaan kokoaikaiseksi silloinkin, kun työntekijä vastustaa tätä?

2) Onko [direktiivi 97/81] esteenä sellaiselle kansalliselle oikeussäännölle (kuten lain [nro 183/2010] 16 §:lle), jossa säädetään, että työnantajat voivat muuttaa osa-aikaisen työsuhteen kokoaikaiseksi silloinkin, kun työntekijä vastustaa tätä?"

21. Kirjallisia huomautuksia ovat esittäneet Italian ja Tšekin hallitukset sekä komissio. Mascellani, Italian hallitus ja komissio esittivät suullisia huomautuksia 20.3.2014 pidetyssä istunnossa.

III **Unionin tuomioistuimelle esitetyt huomautukset**

22. Mascellanin mukaan puitesopimuksen 5 lausekkeen 2 kohtaa on tulkittava siten, että se estää työnantajaa – niin yksityisellä kuin julkisellakin sektorilla – muuttamasta työsuhdetta ilman työntekijän nimenomaista suostumusta. Koska puitesopimuksen tarkoituksena on estää osa-aikaisten työntekijöiden syrjintä, tämä on ainoa sopiva kyseisen lausekkeen tulkinta.

23. Italian hallitus tähdentää lain nro 183/2010 16 §:n tilapäistä luonnetta. Sen mukaan julkisella sektorilla aiemmin sovelletun järjestelmän mukaan[7] työntekijöillä oli lähes rajaton oikeus saada työajan lyhennys. Nykyisessä asetuksen nro 112/2008 mukaisessa järjestelmässä pyritään kuitenkin luomaan asianmukainen tasapaino työnantajan oikeuksien ja työntekijän oikeuksien välille. Julkisen sektorin työnantaja voi nyt evätä lyhennettyä työaikaa koskevan pyynnön, mikäli pyynnön hyväksyminen esimerkiksi heikentäisi julkisen elimen toimintaa. Sen mukaisesti lain nro 183/2010 16 §:llä säänneltiin siirtymistä edellisestä järjestelmästä nyt voimassa olevaan järjestelmään. Lain nro 183/2010 16 §:n tavoitteena on tasapainottaa julkisen sektorin työnantajien ja julkisen sektorin työntekijöiden keskenään erilaisia etuja. Toisena tavoitteena on saattaa työntekijät, jotka hakivat osa-aikatyöhön aiemman järjestelmän mukaan, yhdenvertaiseen asemaan niiden työntekijöiden kanssa, jotka ovat jättäneet samanlaisen hakemuksen nykyisen järjestelmän mukaisesti.

24. Italian hallituksen mukaan puitesopimuksen 5 lausekkeen 2 kohdan ei voida tulkita edellyttävän, että muutoksen osa-aikatyöstä kokoaikaiseen työhön on ehdottomasti perustuttava yhteisymmärrykseen. Mainitulla määräyksellä pyritään ainoastaan rajoittamaan irtisanomisen mahdollisuutta silloin, kun työntekijä ei suostu tällaiseen muutokseen, mutta siinä ei kielletä työnantajan toteuttamia lievempiä toimenpiteitä. Lisäksi mainittu määräys on laadittu ei-sitovaan muotoon, minkä vuoksi se ei anna työntekijälle täytäntöönpanokelpoista oikeutta.

25. Italian hallitus väittää myös, että direktiivin 97/81 ei voida tulkita yleisesti edellyttävän, että työaikaa koskeville muutoksille olisi saatava työntekijän suostumus. Suostumuksen edellyttäminen ei Italian hallituksen mukaan myöskään merkitse syrjintää kokoaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden välillä puitesopimuksen 4 lausekkeen mukaisesti eikä se rajoita osa-aikaisen työskentelyn mahdollisuutta. Puitesopimuksen 1 lausekkeen b alakohdan perusteella Italian hallituksesta vaikuttaakin siltä, että ainoastaan siirtymisen kokoaikaisesta työstä osa-aikatyöhön on tapahduttava vapaaehtoisuuden pohjalta, koska kyseinen muutos merkitsee taloudellista tappiota työntekijälle.

26. Tšekin hallituksen mukaan työnantaja ei voi yksipuolisesti muuttaa työsuhdetta, joka on aiemmin ollut osa-aikainen, vastoin työntekijän tahtoa. Tämä vaikeuttaisi osa-aikatyön kehittämistä piittaamatta työntekijän tahdosta vastoin puitesopimuksen 1 lausekkeen b alakohdan mukaista, yleisten huomioiden 5 kohdassa määrättyä puitesopimuksen tavoitetta. Tšekin hallitus katsoo myös, että vastoin puitesopimuksen 1 lausekkeen a alakohdassa määrättyä tavoitetta tällainen mahdollisuus aiheuttaa

7 — Aiemmin säännelty 23.12.1996 annetun lain nro 662 1 §:n 58 momentilla (GURI nro 303, 28.12.1996, Supplemento ordinario nro 233).

perusteetonta syrjintää osa-aikaisia työntekijöitä kohtaan, kun taas kokoaikaisiin työntekijöihin ei kohdistu tätä riskiä. Tšekin hallitus viittaa yleisemmin sopimusvapauden periaatteeseen ja Euroopan unionin perusoikeuskirjan 5 artiklan 2 kohdassa määrättyyn pakkotyön kieltoon [8] sekä katsoo, että julkisen sektorin työnantajilla ei saa olla muita työnantajia laajempia oikeuksia.

27. Komissio, joka ehdottaa yhteisen vastauksen antamista näihin kahteen kysymykseen, katsoo, että puitesopimuksen 5 lausekkeen 2 kohta ja 5 lausekkeen 3 kohdan a alakohta ovat sanamuodoltaan väljiä. Se toteaa myös, että puitesopimuksessa ei myönnetä työntekijöille oikeutta pysyä osa-aikatyöjärjestelyn piirissä. Komissio toteaa erityisesti, että 5 lausekkeen 2 kohdassa ei suljeta pois mahdollisuutta irtisanoa työntekijä, joka kieltäytyy siirtymästä kokoaikaiseen työsuhteeseen, mikäli työpaikan toiminnalliset vaatimukset edellyttävät tätä. Tämän vahvistaa puitesopimuksen tavoite, joka – kuten 1 lausekkeen b alakohdassa todetaan – on myötävaikuttaa työajan joustavaan järjestämiseen työnantajien ja työntekijöiden tarpeet huomioon ottavalla tavalla.

28. Komissio esittää kuitenkin, että puitesopimuksen 1 lausekkeen b alakohdasta luettuna yhdessä 5 lausekkeen 2 kohdan kanssa seuraa, että työnantajan on kuultava työntekijää ja otettava hänen tarpeensa huomioon, arvioitava muita mahdollisuuksia ja annettava työntekijälle aikaa mukautua uuteen järjestelyyn. Irtisanomista voidaan harkita vain silloin, kun se on välttämätöntä kyseisen työpaikan toiminnallisten vaatimusten täyttämiseksi. Komissio katsoo, että Italian lainsäädäntö täyttää puitesopimuksen vaatimukset, koska siinä ei säädetä, että kieltäytymisestä seuraa automaattisesti irtisanominen, ja koska työsuhteen muuttamisen on noudatettava oikeudenmukaisuuden ja vilpittömän mielen periaatteita.

29. Lopuksi kansallinen tuomioistuin katsoo viitaten direktiivin 97/81 johdanto-osan 5 ja 11 perustelukappaleeseen, direktiivin liitteenä olevan puitesopimuksen johdanto-osaan, puitesopimuksen yleisten huomioiden 5 kohtaan sekä 1, 4 ja 5 lausekkeeseen, että lain nro 183/2010 16 § ei ole direktiivin 97/81 mukainen. Kansallisen tuomioistuimen mukaan lain nro 183/2010 16 §:ssä sallitaan osa-aikaisten työntekijöiden syrjintä, sillä heihin – toisin kuin kokoaikaisiin työntekijöihin – kohdistuu riski, että heidän työaikaansa saatetaan muuttaa. Lisäksi puitesopimuksen 5 lausekkeen 2 kohdasta seuraa kansallisen tuomioistuimen mukaan, että osa-aikaista työsuhdetta ei voida muuttaa kokoaikaiseksi työsuhteeksi (tai päinvastoin) ilman työntekijän suostumusta. Jos työsuhteen päättämistä pidetään laittomana mainitun lausekkeen perusteella, työntekijän kieltäytymisen suostua muutokseen on oltava laillinen ja näin ollen työntekijän suostumus on saatava.

IV **Analyysi**

A *Ennakkoratkaisukysymysten uudelleen muotoilu*

30. Tribunale ordinario di Trenton esittämät kaksi kysymystä liittyvät selvästi toisiinsa. Kansallisen tuomioistuimen ensimmäinen kysymys koskee sitä, estääkö puitesopimuksen 5 lausekkeen 2 kohta työnantajaa muuttamasta yksipuolisesti osa-aikaista työsuhdetta kokoaikaiseksi työksi. Kansallinen tuomioistuin pyytää toisessa kysymyksessään pohjimmiltaan samaa selvennystä muttei viittaa mihinkään tiettyyn direktiivin 97/81 säännökseen tai puitesopimuksen määräykseen. Toinen kysymys siis tosiasiallisesti koskee samaa aihepiiriä kuin ensimmäinen mutta se vaikuttaa kuitenkin luonteeltaan toissijaiselta siltä varalta, että ensimmäiseen kysymykseen vastataan kieltävästi.

8 — Perusoikeuskirjan 5 artiklan 2 kohdassa määrätään, että ”*ketään ei saa vaatia tekemään pakkotyötä tai muuta pakollista työtä*”.

31. Olen komission kanssa samaa mieltä siitä, että unionin tuomioistuimen on annettava yhteinen vastaus näihin kahteen kysymykseen. Tässä prosessissa katson – toisin kuin komissio – kuitenkin, että kansalliselle tuomioistuimelle olisi hyötyä siitä, että tarkastellaan yleisemmin sitä, ovatko esillä olevat säännöt puitesopimuksen mukaisia, koska tämä on toisen kysymyksen pääsisältö. Teen näin tämän ratkaisuehdotuksen viimeisessä osassa.

32. Tämän vuoksi muotoilen kysymykset uudelleen seuraavasti:

”Onko direktiivi 97/81 – ja erityisesti sen liitteenä olevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 2 kohta – esteenä lain nro 183/2010 16 §:n kaltaiselle kansalliselle oikeussäännölle, jossa säädetään, että työnantaja voi muuttaa osa-aikaisen työsuhteen kokoaikaiseksi työsuhteeksi ilman työntekijän suostumusta?”

B *Uudelleen muotoillun kysymyksen tarkastelua*

33. Vastaus tällä tavoin uudelleen muotoiltuun kysymykseen koskee työntekijöille asianmukaisesti annettavaa suojaa puitesopimuksen 5 lausekkeen 2 kohdan mukaisesti. Arvioin tätä tarkastelemalla mainitun määräyksen sanamuotoa, kontekstia ja tarkoitusta.

34. *Sanamuodon* osalta toteaisin alkuun Italian hallituksen ja komission tapaan, että sopimuksen 5 lausekkeen 2 kohta on laadittu tavalla, joka hämärtää sen tosiasiallisen ydinmerkityksen.

35. Ensinnäkin puitesopimuksen 5 lausekkeen 2 kohdassa käytetty ilmaisutapa vaikuttaa tarkoituksellisen epämääräiseltä. Mainitun määräyksen mukaan ”työntekijän kieltäytymisen siirtymästä kokoaikaisesta työstä osa-aikatyöhön tai päinvastoin *ei* sellaisenaan *tulisi* olla pätevä työsuhteen päättämisperuste”(kursivointi tässä). Yhtäältä syntyy vaikutelma, että mainitun määräyksen mukaan tällainen kieltäytyminen ei ensi näkemältä oikeuta irtisanomaan työntekijää, joka ei halua työsuhdetta muutettavan. Toisaalta ilmaisun ”ei tulisi” käyttö ei kuitenkaan viittaa siihen, että työntekijän suostumus työajan muutokseen olisi pakollinen.

36. Toiseksi puitesopimuksen 5 lausekkeen 2 kohdassa määrätään myös, että kieltäytyminen siirtymästä osa-aikatyöstä kokoaikaiseen työhön voi jopa olla pätevä työsuhteen päättämisperuste ”kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten ja käytäntöjen mukaisesti muista, *kuten työpaikan toiminnallisista vaatimuksista johtuvista syistä*” (kursivointi tässä). Kun tarkastellaan siteeratun kohdan kursivoitua osaa oikeuksien näkökulmasta, on mielestäni vaikeaa päätellä varmasti, että siinä annetaan työntekijöille ehdoton oikeus kieltäytyä työsuhteen muuttamisesta. Toimivalta päättää työsuhde työpaikan alati muuttuvien toiminnallisten vaatimusten vuoksi näyttäisi tekevän alusta alkaen tyhjäksi ajatuksen, jonka mukaan 5 lausekkeen 2 kohdassa annetaan olennaista suojaa.

37. *Systeemisestä* näkökulmasta tämä näkökohta syntyy ensinnäkin tavasta, jolla 5 lausekkeen loppuosa on laadittu. Puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a ja b alakohdassa mainitaan, että jäsenvaltioiden ”*olisi* tunnistettava” yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa osa-aikatyön esteet ja ”*tarvittaessa*” poistettava ne; 5 lausekkeen 3 kohdassa todetaan, että ”työnantajien olisi *mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon*” kohdassa luetellut erilaiset toimenpiteet, joista osaa kuvaillaan vielä mitäänsanomattomammalla tavalla (kursivoinnit tässä). [9]

9 — Ks. 5 lausekkeen 3 kohdan b alakohta, johon jälleen sisältyy sana ”olisi”, 5 lausekkeen 3 kohdan d kohta, jossa käytetään ilmaisua ”mahdollisuuksien mukaan”, sekä 5 lausekkeen 3 kohdan e kohta, jossa myös käytetään sanaa ”asianmukainen”.

38. Toiseksi ei pidä jättää huomiotta sitä, että SEUT 288 artiklan mukaan puitesopimus direktiivin 97/81 liitteenä jättää jäsenvaltioille vapauden määritellä, kuinka kyseisen välineen tavoitteet on pantava täytäntöön. Puitesopimuksen 6 lausekkeen 1 kohdan mukaan sopimuksella määrätään ainoastaan yhdenmukaistamisen vähimmäistasosta. Lisäksi direktiivin tietyissä säännöksissä ja puitesopimuksen tietyissä määräyksissä nimenomaisesti myönnetään tiettyjä sääntelyvaltuuksia jäsenvaltioille.[10] Se, että niin monet ratkaisemattomat kysymykset on jätetty jäsenvaltioiden harkinnan varaan, tukee ajatusta, jonka mukaan sopimuksen 5 lausekkeessa käytetty ilmaisutapa ei ole luonteeltaan sitova.

39. *Tarkoituksen* osalta voidaan todeta, että puitesopimuksen 5 lausekkeen keskeinen tavoite on todettu nimenomaisesti 1 lausekkeen b alakohdassa: ”helpottaa osa-aikatyön kehittämistä vapaaehtoisuuden pohjalta ja myötävaikuttaa työajan joustavaan järjestämiseen työnantajien ja työntekijöiden tarpeet huomioon ottavalla tavalla”. Tässä kohdassa mainittu joustavuus on kaksisuuntainen, sillä se käsittää sekä kysyntäpuolen joustavuuden työnantajien osalta että tarjontapuolen joustavuuden työntekijöiden osalta[11] *mutta ei kallistu kummankaan kannalle*.[12]

40. Näiden osatekijöiden perusteella jotkin oikeustieteilijät katsovat, että, toisin kuin 4 lauseke, puitesopimuksen 5 lauseke (ja/tai tietyt sen osat) ovat sanamuodoltaan epämääräisen toteavia,[13] kun taas toiset oikeustieteilijät yksinkertaisesti katsovat, että osa-aikatyöhön ei ole oikeutta.[14] On kuitenkin kieltämättä niin, että kaikki eivät ole samaa mieltä siitä, että 5 lausekkeessa ei määrättäisi minkäänlaisista oikeudellisista velvollisuuksista.[15]

41. En lainkaan vastusta näkemystä, jonka mukaan irtisanominen on toteutettava vain silloin, kun se on välttämätöntä kyseisen työpaikan toiminnallisten vaatimusten täyttämiseksi. Pidän kuitenkin kyseenalaisena, että 5 lausekkeen 2 kohdan mukaan olisi olemassa tällainen unionin oikeuteen sisältyvä oikeudellinen vaatimus. Itse asiassa minusta vaikuttaa, että puitesopimuksen 5 lausekkeen 2 kohta on liian epämääräinen tuomioistuinten huomioon otettavaksi. Edellä 34–39 kohdassa esitettyjen huomautusten lisäksi katson, että tällaista tulkintaa tukevat useat tekijät, erityisesti puitesopimuksen lainsäädännöllinen historia ja tausta.

10 — Ks. esimerkiksi direktiivin 97/81 johdanto-osan 16 perustelukappale, jossa todetaan, että ”kuten on tehty muidenkin sosiaalialan direktiivien kohdalla, joissa käytetään samankaltaisia termejä, niiden termien, joita puitesopimuksessa käytetään, mutta joita siinä ei erikseen määritellä, määrittely jätetään tässä direktiivissä jäsenvaltioiden tehtäväksi kansallisen lainsäädännön ja/tai käytäntöjen mukaisesti edellyttäen, että nämä määritelmät eivät ole ristiriidassa puitesopimuksen sisällön kanssa”; ks. lisäksi puitesopimuksen 2 lausekkeen 2 kohta, 3 lausekkeen 2 kohdan toinen virke, 4 lausekkeen 3 kohta, 4 lausekkeen 4 kohta ja 6 lausekkeen 5 kohta.

11 — Ks. esim. Deakin, S. ja Reed, H., ”The Contested Meaning of Labour Market Flexibility” julkaisussa Shaw, J. (toim.), *Social Law and Policy in an Evolving European Union*, Hart Publishing, Oxford, 2000, s. 75.

12 — Sekä direktiivin 97/81 johdanto-osan 11 perustelukappaleessa että puitesopimuksen johdanto-osan 2 kohdassa mainitaan, että sopimuksen tavoitteena on kehittää osa-aikatyön mahdollisuuksia sekä työnantajien että työntekijöiden kannalta hyväksyttävältä perustalta. Vastaavasti direktiivin johdanto-osan viidennessä perustelukappaleessa viitataan joustavampiin työjärjestelyihin, jotka vastaavat sekä työntekijöiden toiveita että kilpailun vaatimuksia.

13 — Ks. esim. Rodière, P., *Droit social de l'Union européenne*, L.G.D.J., Pariisi, 2002 (2. painos), jonka mukaan ”[*e*]*n dehors de la règle de non-discrimination, l'accord-cadre prend une tournure recommandationnelle*”; Barnard, C., *EU Employment Law*, Oxford University Press, Oxford, 2012 (4. painos), s. 437, jonka mukaan ”*monet direktiivin 97/81 muista osista tuntuvat pikemminkin kehottavalta päätöslauselmalta kuin sitovalta oikeussäännöltä*”; Jeffery, M., ”Not Really Going to Work? Of the Directive on Part-Time Work, 'Atypical Work' and Attempts to Regulate It”, 3(27) 1998 *Industrial Law Journal* 193, s. 198 ja s. 203, jossa todetaan, että ”[*5 lausekkeen 2 kohdan] sanamuoto on epämääräinen ja jättää yleisen säännön sovellettavuuden erittäin epävarmaksi*”.

14 — Ks. tältä osin Hepple, B. ja Barnard, C., ”Substantive Equality” 3(59) 2000 *Cambridge Law Journal* 562, s. 582, jossa kirjoittajat toteavat, että ” *ei ole olemassa velvollisuutta luoda osa-aikaisia työpaikkoja ja jaettuja työpaikkoja*”; Nielsen, R., *European Labour Law*, DJØF, Kööpenhamina, 2000, s. 152, jossa todetaan, että ”[*direktiivillä 97/81] ei luoda oikeutta työntekijöille, jotka ehkä haluaisivat tehdä niin työskennelläkseen osa-aikaisesti*”.

15 — Ks. Kilpatrick, C. ja Freedland, M., ”The United Kingdom: how is EU governance transformative?” julkaisussa Sciarra, S., Davies, P. ja Freedland, M. (toim.), *Employment Policy and the Regulation of Part-time Work in the European Union. A Comparative Analysis*, Cambridge University Press, Cambridge, 2004, s. 329 ja sitä seuraavat sivut, joilla 5 lausekkeen 2 kohtaan viitaten todetaan, että ”*5 [lauseketta] ei voida suoralta kädeltä ohittaa pelkästään ei-sitovana oikeussääntönä (soft law), joka sisältää ainoastaan toivottavia sosiaalisen suojelun tavoitteita ja työllisyyden edistämisen päämääriä*”.

42. Kun Euroopan parlamentti tarkasteli komission direktiiviehdotusta, parlamentin työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunta antoi mietinnön kyseisestä ehdotuksesta. Mietinnössä valiokunta totesi, että mikään alakohdista, joihin viitataan puitesopimuksen 5 lausekkeessa, ”ei ole oikeudellisesti sitova”.[16] Komission ehdotuksesta mietinnön jälkeen annetussa parlamentin päätöslauselmassa vahvistettiin mietinnössä esitetty kritiikki.[17] Puitesopimuksen sisältöä ei kuitenkaan muutettu ehdotetulla tavalla.

43. Lisäksi puitesopimuksen 5 lauseke näyttää saaneen innoituksen osa-aikatyötä koskevan Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimuksen (jäljempänä ILO:n yleissopimus) nro 175 9 ja 10 artiklasta.[18] Unionin lainsäätäjä tunnustikin, että on otettava huomioon ILO:n yleissopimuksen periaatteet.[19] Lisäksi suositukseen, joka annettiin täydentämään ILO:n yleissopimusta[20] ja jota on 1 kohdan mukaisesti tarkasteltava luettuna yhdessä yleissopimuksen määräysten kanssa, sisältyy 17–19 kohdassa määräyksiä, jotka ovat melko samanlaisia kuin puitesopimuksen määräykset.

44. Tältä osin on – mielestäni vakuuttavasti – esitetty, että työntekijöille direktiivin 97/81 mukaisesti annettavan suojan taso on alhaisempi kuin ILO:n yleissopimuksen ja sitä täydentävän suosituksen mukainen suojan taso.[21] Jos näin on, minusta on vielä vaikeampi kuvitella, kuinka puitesopimuksen 5 lausekkeen 2 kohdassa voitaisiin sallia aiemmin osa-aikaisesti työskennelleen työntekijän kieltäytyminen siirtymästä kokoaikaiseen työhön, kun vastaavan määräyksen sanamuodossa siinä kansainvälisen oikeuden välineessä, joka oli johtanut puitesopimukseen, ei nimenomaisesti myöskään määrätä tällaisesta oikeudesta.

45. Olen tietoinen siitä, että yhdistetyissä asioissa Michaeler ym. katsottiin, että puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohta on esteenä kansallisille säännöille, joissa edellytetään sakon uhalla, että jäljennökset osa-aikatyötä koskevista sopimuksista on lähetettävä viranomaisille 30 päivän kuluessa sopimuksen tekemisestä.[22] Unionin tuomioistuin on siis implisiittisesti myöntänyt, että tämänkaltaisella lausekkeella on ydinsisältö, jota on kunnioitettava kansallisessa lainsäädännössä.[23] Vaikka voidaan katsoa, että mainitussa asiassa tarkastellut byrokraattiset säännöt tekivät osa-aikaisen työskentelyn vaikeammaksi, minun on myönnettävä, etten täysin ymmärrä, kuinka puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa olevan sanan ”olisi” voitaisiin – edes direktiivin 97/81 tavoitteeseen nähden – tulkita johtavan oikeudellisesti sitovaan velvollisuuteen.[24] Yhdistetyt asiat Michaeler ym. eivät kuitenkaan koskeneet puitesopimuksen 5 lausekkeen 2 kohtaa. Se ei myöskään ole

16 — Mietintö, 6.11.1997, komission ehdotus neuvoston direktiiviksi EY:n teollisuuden ja työnantajajärjestöjen liiton (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammattiyhdistysten liiton (CES) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta (A4-0352/97, s. 16). Asian kannalta merkityksellisessä kohdassa todetaan seuraavaa: ”*Mikään näistä puitesopimuksen 5 kohtaan sisältyvistä alakohdista ei ole oikeudellisesti sitova. Konjunktiivia (’tulisi’) käyttämällä jäsenvaltioille, työmarkkinaosapuolille ja varsinkaan työnantajille ei aseteta mitään erityisiä velvoitteita. Määräykset jäävät julistukseksi tai tahdonilmaisuksi, eikä sopimuksen konkreettinen sanamuoto näin ollen voi täyttää toista sopimuksen johdanto-osassa mainittua tavoitetta, nimittäin pyrkimystä parantaa osa-aikatyön laatua ja siten lisätä osa-aikaisia työpaikkoja*.”

17 — Päätöslauselma komission ehdotuksesta neuvoston direktiiviksi EY:n teollisuuden ja työnantajajärjestöjen liiton (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammattiyhdistysten liiton (CES) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta (EYVL 1997, C 371, s. 41), s. 62, 7–9 kohta: ”*Euroopan parlamentti, joka – – 7. Pitää periaatteessa hyvin tärkeänä sitä, että työntekijöiden siirtyminen ’osa-aikaisiksi’ tapahtuu vapaaehtoisuuden pohjalta eikä siksi hyväksy sitä, että työnantajille annetaan mahdollisuus irtisanomisiin käyttäen perusteena ’muita syitä’, jotka ovat kuitenkin yhteydessä työaikajärjestelyyn; 8. Pahoittelee, että työmarkkinaosapuolten tekemään eurooppalaiseen sopimukseen ei sisälly yhtä eksplisiittisiä määräyksiä poikkeusten implisiittisestä asteittaisesta vähentämisestä kuin ILO:n vuonna 1994 tekemään yleissopimukseen; 9. Toteaa, että sopimuksen konkreettinen sisältö ei – julistuksenomaisten osien poistamisen jälkeen – aina ole asetetun tavoitteen mukainen, koska sopimuksella ei poisteta osa-aikatyöntekijöiden syrjintää eikä edistetä osa-aikatyöehtojen parantamista*.”

18 — Tätä ratkaisuehdotusta laadittaessa ILO:n yleissopimuksen oli ratifioinut 28 jäsenvaltiosta yhdeksän (Kypros, Suomi, Unkari, Italia, Luxemburg, Alankomaat, Portugali, Slovenia ja Ruotsi).

19 — **Ks. 23.7.1997 tehty komission ehdotus neuvoston direktiiviksi EY:n teollisuuden ja työantajajärjestöjen liiton (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammattiyhdistysten liiton (CES) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta** (KOM(97) 392 lopullinen, 5 kohta). Ks. myös em. Euroopan parlamentin päätöslauselma, 8 kohta.

20 — Osa-aikatyötä koskeva ILO:n suositus nro 182 (jäljempänä suositus).

21 — Ks. em. Hepple, B. ja Barnard, C., s. 580 sekä em. Jeffery, M., s. 200. Ks. myös em. Euroopan parlamentin päätöslauselma, 8 kohta.

22 — Ks. yhdistetyt asiat C-55/07 ja C-56/07, Michaeler ym., tuomio 24.4.2008 (Kok., s. I-3135).

23 — Erikoista on se, että yhdistetyissä asioissa Michaeler ym. tarkastellut Italian oikeussäännöt annettiin direktiivin 97/81 täytäntöön panemiseksi, ja Italian hallituksen mukaan niillä edistettiin osa-aikatyön suojaa ja tukemista; ks. mainitun tuomion 6, 7 ja 22 kohta.

24 — Yhdistetyt asiat Michaeler ym., tuomion 21 kohta.

sopiva ennakkotapaus tarkasteltavana olevalle asialle, koska pääasiassa ei ole kyse siitä, että säädetään ”sellaisia hallinnollisia, taloudellisia tai oikeudellisia rasituksia, jotka vaikeuttaisivat pienten tai keskisuurten yritysten perustamista taikka niiden kehittämistä”.[25] Pikemminkin on niin, että jos unionin tuomioistuin noudattelee yhdistetyissä asioissa Michaeler ym. sovellettuja perusteluja esillä olevassa asiassa edellyttämällä, että työntekijän on annettava muodollinen suostumus työsuhteen muutokselle, syntyisi nimenomaan tällaisia rajoituksia.

46. Tämän perusteella päättelen, että puitesopimuksen 5 lausekkeen 2 kohta ei ole esteenä sellaiselle kansalliselle säännölle, jonka nojalla työnantaja voi muuttaa osa-aikaisen työsuhteen kokoaikaiseksi työsuhteeksi ilman työntekijän suostumusta.

47. On vielä selvitettävä, vaikuttavatko direktiivin 97/81 muut säännökset tähän päätelmään jollain tavalla.

C *Muita näkökohtia*

48. Alkuun huomauttaisin, että puitesopimuksen 5 lausekkeen 2 kohta on direktiivin 97/81 ainoa säännös, joka nimenomaisesti koskee kansallisen tuomioistuimen esille ottamaa kysymystä eli seurauksia, joita kieltäytyminen siirtymästä osa-aikatyöstä kokoaikaiseen työhön aiheuttaa. Tämän vuoksi minusta vaikuttaa siltä, että noudattaen periaatetta, jonka mukaan erityislaki syrjäyttää yleislain, kysymys, joka unionin tuomioistuimen on pyydetty ratkaisemaan, on ratkaistava ainoastaan mainitun lausekkeen perusteella, eikä ole tarpeen tarkastella asiaa sen enempää. Siltä varalta, että unionin tuomioistuin kuitenkin pitää jatkotarkastelua hyödyllisenä, esitän seuraavat näkemykset.

49. Mielestäni se, että ainoastaan osa-aikaisiin työntekijöihin kohdistuu riski, että heidän on siirryttävä kokoaikaiseen työhön, ei johda puitesopimuksen 4 lausekkeella kiellettyyn syrjintään. Kyseessä olevista säännöistä ei tosiasiallisesti aiheudu epäedullisempien työehtojen soveltamista osa-aikaisiin työntekijöihin kuin vastaaviin kokoaikaisiin työntekijöihin.

50. Esillä olevassa asiassa merkityksellinen indikaattori ei ole palkka, eläkkeet tai muut ”perinteiset” työehdot, jotka määräytyvät työkriteerin (toisin sanoen työntekijän ja hänen työnantajansa välisen työsuhteen) perusteella.[26] Pikemminkin vertailukohta, johon kansallinen tuomioistuin toivoo unionin tuomioistuimen paneutuvan, on osa-aikaiseen työntekijään kohdistuva riski, että päivittäisen työhön omistetun ajan määrää voidaan muuttaa vastoin hänen tahtoaan. Tämä ei kuitenkaan ole asia, jonka syrjivyys voidaan arvioida mainitun lausekkeen mukaisesti. Kun otetaan huomioon puitesopimuksen 3 lausekkeen 2 kohdassa esitetty määritelmä, ei ole mahdollista verrata sitä osa-aikaiseen työntekijään kohdistuvaa riskiä, että hänen työsuhteensa voidaan muuttaa kokoaikaiseksi työksi, siihen riskiin, että tämä voisi tapahtua vastaavassa asemassa olevalle kokoaikaiselle työntekijälle, koska jälkimmäinen työskentelee jo kokoaikaisesti.[27]

25 — Yhdistetyt asiat Michaeler ym., tuomion 22 kohta, jossa viitataan sosiaalipolitiikasta tehdyn sopimuksen, joka on tehty muiden Euroopan yhteisön jäsenvaltioiden kuin Ison-Britannian ja Pohjois-Irlannin yhdistyneen kuningaskunnan kesken (EYVL 1992, C 191, s. 1), s. 91, ja otettu liitteeksi sosiaalipolitiikasta tehtyyn pöytäkirjaan (N:o 14), joka on liitetty Euroopan yhteisön perustamissopimukseen, 2 artiklan 2 kohtaan.

26 — Puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa olevan ”työehtojen” käsitteen osalta ks. asia C-361/12, Carratù, tuomio 12.12.2013, 34 ja 35 kohta. Yhteisöjen tuomioistuin on katsonut, että sopimus, jossa säädetään työtä tarpeen mukaan -periaatteeseen perustuvasta järjestelystä, kuuluu tämän käsitteen soveltamisalaan; ks. asia C-313/02, Wippel, tuomio 12.10.2004 (Kok., s. I-9483, 30 ja 32 kohta).

27 — Asiassa Wippel katsottiin, että enimmäistyöaika, joka on ilmeisesti merkityksellinen lähinnä kokoaikaisten työntekijöiden kannalta, ei johtanut osa-aikaisten työntekijöiden vähemmän edulliseen kohteluun verrattuna vastaavassa asemassa oleviin kokoaikaisiin työntekijöihin. Ks. mainitun tuomion 49 ja 50 kohta.

51. On joka tapauksessa kyseenalaista, voidaanko sellaisen osa-aikaisen työntekijän tilannetta, jonka on vaarana joutua työskentelemään kokoaikaisesti vastoin tahtoaan, tosiasiallisesti verrata sellaisen kokoaikaisen työntekijän tilanteeseen, jonka on vaarana joutua työskentelemään osa-aikaisesti. Se, että määrätään työskentelemään aiempaa enemmän, ei ole sama kuin se, että määrätään työskentelemään aiempaa vähemmän – ainakaan työntekijän toimentulon näkökulmasta. Tämän vuoksi voidaan punnita sitä, onko vastaavassa asemassa olevaa kokoaikaista työntekijää olemassa. [28]

52. Yhdistetyissä asioissa Michaeler ym. annetun tuomion lisäksi unionin tuomioistuin katsoi yhdistetyissä asioissa Bruno ym., että jos kansallinen säännöstö ei ole yhteensopiva puitesopimuksen 4 lausekkeen kanssa, puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohta on myös esteenä tällaiselle säännöstölle. [29] On vaikeaa vastustaa kyseistä näkemystä, sillä kyseisen määräyksen alkuosassa viitataan nimenomaisesti muun muassa syrjimättömyyden periaatteeseen. [30] Kuten kuitenkin olen jo todennut, en katso, että tästä asiasta aiheutuisi syrjintää. Kuten edellä viittasin, kyseinen oikeuskäytäntö koski luonteeltaan hallinnollisia esteitä, jotka voivat rajoittaa mahdollisuuksia osa-aikatyöhön, mikä ei ole kansallisen tuomioistuimen käsiteltävänä olevassa asiassa vallitseva tilanne.

53. Toisaalta Tšekin hallitus on aivan oikeassa viitatessaan siihen, että unionin tuomioistuimen mukaan sopimukselle on ominaista periaate, jonka mukaan osapuolet voivat vapaasti järjestää omat asiansa. [31] Tämä periaate ei kuitenkaan tarkoita, että ennakkoratkaisukysymyksiin on vastattava myöntävästi, kuten Tšekin hallitus ehdottaa. Lain nro 183/2010 18 §:n kaltaiset säännökset voivat tosiasiallisesti olla esteenä sopimusvapaudelle. Tämä on nimenomaisesti ennakoitu puitesopimuksen 5 lausekkeen 2 kohdassa. Lisäksi työntekijällä on aina vapaus päättää työsuhde, jos hän ei halua työskennellä kokoaikaisesti. Tästä syystä minua hämmentää Tšekin hallituksen esittämä rinnastus pakkotyötä koskevaan tilanteeseen.

54. Lisäksi haluan kiinnittää huomiota puitesopimuksen 6 lausekkeen 2 kohdassa olevaan heikentämiskieltoa koskevaan lausekkeeseen. Mainitussa lausekkeessa nimenomaisesti myönnetään jäsenvaltioille ”[oikeus] olosuhteiden muuttuessa kehittää erilaisia lainsäädäntöön, määräyksiin tai sopimuksiin sisältyviä säännöksiä eikä [sillä rajoiteta] 5 lausekkeen 1 kohdan soveltamista edellyttäen, että 4 lausekkeen 1 kohdassa ilmaistua syrjintäkiellon periaatetta noudatetaan”. Minusta vaikuttaa siltä, että kyseisen määräyksen tarkoituksena on antaa jäsenvaltioille mahdollisuus muuttaa ja tarvittaessa alentaa osa-aikatyötä koskevien sääntöjensä mukaisen suojan tasoa kriisiaikana. Kyseisessä määräyksessä ainakin tehdään selväksi se, että tällaiset säännöt eivät ole muuttumattomia. Tässä yhteydessä olen pannut merkille, että vuodesta 2008 sovellettu Italian järjestelmä näyttää osuvan samaan ajankohtaan maailmanlaajuisen rahoituskriisin puhkeamisen kanssa.

55. Pidän hyvänä sitä, että Italian lainsäädännön mukaan mahdollisuus määrätä osa-aikainen työntekijä palaamaan kokoaikaiseen työhön on luonteeltaan poikkeuksellinen ja että tätä mahdollisuutta lisäksi rajoittavat oikeudenmukaisuuden ja vilpittömän mielen periaatteet. Toisin kuin komissio, en kuitenkaan voi havaita *puitesopimuksessa* mitään oikeudellista perustaa, joka edellyttäisi työntekijää toteuttamaan edellä 28 kohdassa mainitut suojatoimenpiteet. Komission mukaan tällainen

28 — Ks. tältä osin asia Wippel, tuomion 57–62 kohta, jossa katsottiin, että tyypillisen kokoaikaisen työntekijän työsuhdetta ei kohteen ja syyn osalta voida verrata työtä tarpeen mukaan -periaatteen mukaisesti työskentelevän osa-aikaisen työntekijän työsuhteeseen. Ks. vastaavasti myös asia Carratù, tuomion 41–45 kohta, jossa katsottiin, että korvausta, joka maksetaan lainvastaisesti määräaikaisena tehdyn työsopimuksen perusteella, ei voida rinnastaa korvaukseen, joka maksetaan toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen lainvastaisen päättämisen perusteella.

29 — Ks. yhdistetyt asiat C-395/08 ja C-396/08, Bruno ym., tuomio 10.6.2010 (Kok., s. I-5119, 81 kohta). Ks. lisäksi asia C-151/10, Dai Cugini, määräys 7.4.2011, 56 kohta ja asia C-349/11, Yangwei, määräys 9.12.2011 (Kok., s. I-192*, 37 kohta) .

30 — Yhdistetyissä asioissa Bruno ym. antamansa ratkaisuehdotuksen 112 kohdassa julkisasiamies Sharpston katsoo, että ”puitesopimuksen 5 lausekkeessa asetettu velvoite on sen 4 lausekkeessa asetetun syrjintäkiellon erityinen soveltamistapaus”. Koska asian tosiseikkojen perusteella vaikuttaa siltä, että yleisellä viittauksella ”5 lausekkeeseen” tarkoitetaan sopimuksen 5 lausekkeen 1 kohtaa, olen taipuvainen asettumaan samalle kannalle.

31 — Ks. asia C-499/04, Werhof, tuomio 9.3.2006 (Kok., s. I-2397, 23 kohta).

toimintatapa on seurausta 1 lausekkeen b alakohdasta, jossa esitetään puitesopimuksen tarkoitus, luettuna yhdessä 5 lausekkeen 2 kohdan kanssa. Kuitenkin pelkästään 5 lausekkeen 2 kohdan asianmukainen tulkinta sinänsä edellyttää kyseisen tarkoituksen analyysia (ks. edellä 39 kohta). Näin ollen 1 lausekkeen b alakohta ei voi lisätä tähän analyysiin mitään.

56. Tällä perusteella minusta vaikuttaisi, että koska tätä koskevia yhdenmukaistamistoimia ei ole toteutettu,[32] jäsenvaltioiden tehtävänä on säätää tällaisista suojatoimenpiteistä noudattaen direktiivin 97/81 mukaista harkintaa edellyttäen, että ne pannessaan direktiivin täytäntöön noudattavat tehokkuuden ja vastaavuuden periaatteita sekä muita unionin oikeuden yleisiä periaatteita.[33] Italiassa tällaiset suojatoimenpiteet eivät ole puhtaasti teoreettinen mahdollisuus vaan Corte costituzionalen oikeuskäytännön mukaan oikeuskysymys.[34]

57. On kuitenkin yhtä selvää, että työajan muutos – ja erityisesti työajan lyhentäminen – siirryttäessä kokoaikaisesta työstä osa-aikatyöhön ei voi kaventaa *jo hankittuja* oikeuksia, jotka ovat kertyneet työntekijälle kokoaikaisen työskentelyn aikana.[35]

V **Ratkaisuehdotus**

58. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että unionin tuomioistuin vastaa Tribunale ordinario di Trenton (Italia) esittämiin kysymyksiin seuraavasti:

Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta 15.12.1997 annettua neuvoston direktiiviä 97/81/EY on tulkittava siten, että se ei ole esteenä sellaiselle kansalliselle oikeussäännölle, jossa säädetään, että työnantaja voi määrätä osa-aikaisen työsuhteen muutettavaksi kokoaikaiseksi työsuhteeksi ilman työntekijän suostumusta.

32 — Asia *on* tosiasiallisesti yhdenmukaistettu siltä osin kuin kyse on työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijälle sopimusehdoista; ks. **työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista 14.10.1991 annettu neuvoston direktiivi 91/533/ETY (EYVL L 288, s. 32)**.

33 — Ks. tältä osin asia C-393/10, O'Brien, tuomio 1.3.2012, 34 kohta. Tältä osin katson – toisin kuin julkisasiamies Kokott asiassa Wippel antamansa ratkaisuehdotuksen 108 ja 109 kohdassa – ilman vastaavaa (selkeää) määräystä puitesopimuksessa tai muualla olevani kykenemätön tulkitsemaan muun muassa SEUT 151 artiklan ensimmäisessä kohdassa tarkoitettua riittävää sosiaalista suojelemista siten, että tällä asetetaan oikeudellinen velvollisuus toteuttaa tiettyjä toimenpiteitä työntekijöihin nähden.

34 — Ks. edellä 14 kohdassa mainitun tuomion 3 kohdan 3 alakohta.

35 — Ks. tältä osin asia C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, tuomio 22.4.2010 (Kok., s. I-3527, 32 kohta) ja yhdistetyt asiat C-229/11 ja C-230/11, Heimann, tuomio 8.11.2012, 35 kohta.