Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN MÄÄRÄYS (kahdeksas jaosto)

3 päivänä maaliskuuta 2021*

Ennakkoratkaisupyyntö – Unionin tuomioistuimen työjärjestyksen 99 artikla – Direktiivi 2006/54/EY – 2 artiklan 1 kohta ja 4 artikla – Mies- ja naispuolisten työntekijöiden samapalkkaisuus – Osa-aikatyötä koskeva puitesopimus – Lauseke 4 – Lähinnä naispuoliset osa-aikaiset työntekijät – Kansallinen järjestelmä, joka takaa asianomaisille työntekijöille heidän niiden saatavien suorituksen, jotka heidän maksukyvytön työnantajansa on jättänyt maksamatta – Näiden saatavien maksamisen enimmäismäärä – Osa-aikaisten työntekijöiden työajan ja kokoaikaisten työntekijöiden työajan välisen suhteen perusteella alennetun enimmäismäärän suuruus osa-aikaisten työntekijöiden osalta – Pro rata temporis -periaate

Asiassa C-841/19,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Juzgado de lo Social nº 41 de Madrid (Madridin työ- ja sosiaaliasioiden tuomioistuin nro 41, Espanja) on esittänyt 7.11.2019 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 20.11.2019, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

JL

vastaan

Fondo de Garantía Salarial (Fogasa),

UNIONIN TUOMIOISTUIN (kahdeksas jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja N. Wahl sekä tuomarit F. Biltgen (esittelevä tuomari) ja L. S. Rossi,

julkisasiamies: M. Bobek,

kirjaaja: A. Calot Escobar,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– JL, edustajanaan I. J. Tello Limaco, abogada,

– Espanjan hallitus, asiamiehenään S. Jiménez García,

– Euroopan komissio, asiamiehinään I. Galindo Martín ja A. Szmytkowska,

* Oikeudenkäyntikieli: espanja.

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

on antanut seuraavan

määräyksen

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen asteittaisesta toteuttamisesta sosiaaliturvaa koskevissa kysymyksissä 19.12.1978 annetun neuvoston direktiivin 79/7/ETY (EYVL 1979, L 6, s. 24) 4 artiklan 1 kohdan ja miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5.7.2006 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54/EY (EUVL 2006, L 204, s. 23) 2 artiklan 1 kohdan tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat JL ja Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) (palkkaturvarahasto (Fogasa), Espanja) ja jossa on kyse JL:llä entiseltä työnantajaltaan olevan sellaisen saatavan määrästä, joka liittyy JL:n suorittamaan osa-aikatyöhön ja josta Fogasan on vastattava kyseisen työnantajan maksukyvyttömyyden vuoksi.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

Direktiivi 79/7

3 Direktiivin 79/7 3 artiklan 1 kohdan a alakohdan sanamuodon mukaan direktiiviä sovelletaan lakisääteisiin järjestelmiin, jotka antavat turvaa sairauden, työkyvyttömyyden, vanhuuden, työtapaturmien, ammattitautien ja työttömyyden varalta.

4 Kyseisen direktiivin 4 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Tasa-arvoisen kohtelun periaatteella tarkoitetaan, että minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei saa esiintyä välittömästi eikä välillisesti etenkään siviilisäädyn tai perheaseman perusteella eikä varsinkaan, kun on kysymyksessä:

– järjestelmien soveltamisala ja niiden piiriin pääsemisen edellytykset;

– velvollisuus osallistua rahoitukseen ja maksuosuuksien laskentaperusteet;

– etuuksien, aviopuolisosta ja huollettavista johtuvat lisät mukaan lukien, laskentaperusteet sekä etuuksiin olevan oikeuden kestoa ja jatkumista koskevat edellytykset.”

Osa-aikatyötä koskeva puitesopimus

5 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 1998, L 131, s. 10), liitteessä olevan 6.6.1997 tehdyn osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen (jäljempänä osa-aikatyötä koskeva puitesopimus) 4 lausekkeen 1 ja 2 kohdassa säädetään 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.”

Direktiivi 2006/54

6 Direktiivin 2006/54 1 artiklan ensimmäisessä ja toisessa kohdassa säädetään seuraavaa:

”Tämän direktiivin tarkoituksena on taata miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpano työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa.

Tätä varten siinä on säännöksiä, joilla pyritään panemaan yhdenvertaisen kohtelun periaate täytäntöön seuraavilla aloilla:

– –

b) työehdot, mukaan lukien palkka;

– –”

7 Kyseisen direktiivin 2 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Tässä direktiivissä sovelletaan seuraavia määritelmiä:

– –

b) ’välillinen syrjintä’: tilanne, jossa näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt näiden sukupuolen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan toiseen sukupuoleen verrattuna, paitsi jos kyseisellä säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on puolueettomasti perusteltavissa oleva oikeutettu tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia;

– –

e) ’palkka’: tavanomainen perus- tai vähimmäispalkka ja muu korvaus, jonka työntekijä saa rahana tai luontoisetuutena suoraan tai välillisesti työnantajaltaan työsuhteensa vuoksi;

– –”

8 Mainitun direktiivin 4 artiklan ensimmäisessä kohdassa säädetään seuraavaa:

”Välitön tai välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan korvaukseen vaikuttavissa tekijöissä ja ehdoissa on poistettava.”

Direktiivi 2008/94/EY

9 Työntekijöiden suojasta työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa 22.10.2008 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2008/94/EY (EUVL 2008, L 283, s. 36) johdanto-osan 3 ja 7 perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”3) Ottaen huomioon tasapainoisen taloudellisen ja sosiaalisen kehityksen tarpeen yhteisössä, on tarpeen antaa säännöksiä työntekijöiden suojasta heidän työnantajansa maksukyvyttömyystilanteessa ja vähimmäissuojan varmistamisesta erityisesti heidän maksamatta olevin saataviensa suorituksen turvaamiseksi. Tätä varten jäsenvaltioiden olisi perustettava palkkaturvajärjestelmä, joka turvaa asianomaisille työntekijöille maksun heidän maksamatta olevista saatavistaan.

– –

7) Jäsenvaltiot voivat asettaa palkkaturvajärjestelmän vastuuta koskevia rajoituksia, joiden on oltava direktiivissä asetetun sosiaalisen tavoitteen mukaisia ja joissa voidaan ottaa huomioon palkkasaatavien eri tasot.”

10 Tämän direktiivin 1 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Tätä direktiiviä sovelletaan työntekijöiden työsopimuksista tai työsuhteista johtuviin saataviin työnantajalta, joka on 2 artiklan 1 kohdassa tarkoitetulla tavalla maksukyvytön.”

11 Saman direktiivin 3 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet, jotta palkkaturvajärjestelmät turvaavat, jollei 4 artiklasta muuta johdu, työsopimuksista tai työsuhteista, myös työsuhteen päättymisen yhteydessä maksettavasta erorahasta, jos tästä on säädetty kansallisessa lainsäädännössä, johtuvien maksamatta olevien työntekijöiden saatavien suorituksen.

Palkkaturvajärjestelmä turvaa maksamattomat palkkasaatavat tiettyä jäsenvaltioiden määrittämää päivää edeltävältä ja/tai tapauksen mukaan sen jälkeiseltä ajalta.”

12 Kyseisen direktiivin 4 artiklassa säädetään seuraavaa:

”1. Jäsenvaltiot voivat rajoittaa palkkaturvajärjestelmien 3 artiklassa tarkoitettua vastuuta.

2. Käyttäessään 1 kohdassa tarkoitettua mahdollisuutta jäsenvaltion on vahvistettava sen ajan kesto, jolta palkkaturvajärjestelmän on vastattava maksamatta olevista saatavista. Tämä aika ei kuitenkaan saa olla lyhyempi kuin 3 artiklan toisessa kohdassa tarkoitettua päivää edeltävä ja/tai sen jälkeinen ajanjakso, joka kattaa työsuhteen kolme viimeistä kuukautta.

Jäsenvaltiot voivat sisällyttää tämän kolmen kuukauden vähimmäisajan viiteajanjaksoon, jonka pituus on vähintään kuusi kuukautta.

Jäsenvaltiot, jotka säätävät vähintään 18 kuukauden viiteajanjakson, voivat rajoittaa kahdeksaan viikkoon ajan, jolta palkkaturvajärjestelmä vastaa maksamatta olevista saatavista. Tässä tapauksessa vähimmäisajanjakson laskemisessa otetaan huomioon työntekijöille edullisimmat ajanjaksot.

3. Jäsenvaltiot voivat asettaa enimmäismääriä palkkaturvajärjestelmän suoritettavaksi tuleville maksuille. Nämä enimmäismäärät eivät saa alittaa tasoa, joka on yhteensopiva tämän direktiivin sosiaalisen tavoitteen kanssa.

Käyttäessään tätä mahdollisuutta jäsenvaltion on ilmoitettava komissiolle menetelmä, jota noudattaen se asettaa enimmäismäärän.”

Espanjan lainsäädäntö

13 Työntekijöiden asemasta annetun lain konsolidoitu toisinto hyväksyttiin 23.10.2015 annetulla kuninkaan asetuksella 2/2015 (Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE nro 255, 24.10.2015, s. 100224) (jäljempänä työntekijöiden asemasta annettu laki). Kyseisen lain 33 §:n 1, 2 ja 5 momentissa säädetään seuraavaa:

”1. [Fogasa], joka on itsenäinen, työ- ja sosiaaliministeriön alainen elin, jolla on oma oikeuskelpoisuus ja asiavaltuus tavoitteidensa toteuttamisessa, maksaa työntekijöille palkat, joita ei ole voitu maksaa heidän työnantajanaan olevan yrityksen maksukyvyttömyys- tai konkurssitilanteessa.

Edellisessä kohdassa tarkoitettuna palkkana pidetään rahamäärää, joka sovitteluasiakirjassa tai tuomioistuimen päätöksessä vahvistetaan palkaksi kaikilla 26 §:n 1 momentissa tarkoitetuilla perusteilla, sekä laissa säädetyissä tapauksissa irtisanomisen riitauttamista koskevan oikeudenkäynnin aikana erääntyvää palkkaa; [Fogasa] ei voi millään perusteella maksaa yhdessä tai erikseen enempää kuin määrän, joka saadaan kun vähimmäispäiväpalkka kerrotaan kahdella, mukaan luettuna palkan lisien suhteellinen osuus, kultakin päivältä, jona palkka on jätetty maksamatta, kuitenkin korkeintaan 150 päivältä.

2. Edellisessä momentissa tarkoitetuissa tapauksissa [Fogasa] maksaa korvaukset, jotka on vahvistettu tuomiolla, määräyksellä, sovitteluasiakirjalla tai hallinnollisella päätöksellä tämän lain 50, 51 ja 52 §:n ja konkurssista 9.7.2003 annetun lain 22/2003 64 §:n mukaisesti tapahtuneen irtisanomisen tai sopimuksen päättymisen vuoksi, sekä tilapäisten tai määräaikaisten työsopimusten päättymisestä laissa säädetyissä tapauksissa maksettavat korvaukset. Kaikissa tapauksissa ylärajana on vuosipalkka, eikä laskuperusteena käytettävä päiväpalkka saa ylittää vähimmäispäiväpalkkaa kerrottuna kahdella, mukaan luettuna palkan lisien suhteellinen osuus.

Korvauksen määrä yksinomaan siinä tarkoituksessa, että [Fogasa] suorittaa sen tämän lain 50 §:n mukaisesti tapahtuvan irtisanomisen tai sopimuksen päättymisen vuoksi, lasketaan 30 päivän perusteella kutakin palveluvuotta kohden siten, että se ei saa ylittää edellisessä kohdassa säädettyä enimmäismäärää.

– –

5. [Fogasa] rahoitetaan kaikkien työnantajien maksamilla maksuilla – – riippumatta siitä, ovatko ne julkisia vai yksityisiä.

Hallitus vahvistaa maksujen suuruuden niiden palkkojen perusteella, joiden perusteella lasketaan työtapaturmiin, ammattitauteihin ja työttömyyteen liittyvien riskien varalta sosiaaliturvajärjestelmässä suoritettava maksu.”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymys

14 JL työskenteli tarjoilijana Construcción y Obra Pública Toletum SL - nimisessä yrityksessä (jäljempänä kyseinen yritys) 27.9.2017 alkaen määräaikaisen työsopimuksen nojalla ja osa-aikaisesti 50 prosentin työajalla, joka oli 20 tuntia viikossa. Hän sai sovellettavan työehtosopimuksen mukaista palkkaa.

15 Kyseinen yritys sulki 26.12.2017 toimipisteen, jossa JL työskenteli. Yritys jätti tyhjilleen toimitilansa ja katosi tiedossa olleesta kotipaikastaan.

16 JL nosti ennakkoratkaisua pyytäneessä tuomioistuimessa Juzgado de lo Social nº 41 de Madridissa (Madridin työ- ja sosiaaliasioiden tuomioistuin nro 41, Espanja) kanteen, jossa hän riitautti irtisanomisensa. Kyseinen tuomioistuin hyväksyi kanteen 11.6.2018 antamallaan tuomiolla ja totesi, että JL:n irtisanominen oli perusteeton ja että JL:n työsopimus oli päättynyt. Tähän toteamuksen johdosta kantajalla oli oikeus 433,13 euron suuruiseen korvaukseen ja oikeuteen saada irtisanomispäivästä alkaen tuomion julistamispäivään saakka maksamatta jääneinä palkkoina 6 170,75 euroa.

17 Koska kyseessä oleva yritys todettiin maksukyvyttömäksi 20.12.2018 annetulla päätöksellä, Fogasan oli vastattava työntekijöiden asemasta annetun lain 33 §:ssä säädetyissä rajoissa kyseisen yrityksen veloista, jotka liittyivät tähän korvaukseen ja näihin palkkoihin.

18 JL esitti ennakkoratkaisua pyytäneessä tuomioistuimessa Fogasaa vastaan velkomuskanteen, jossa hän riitautti summan, jonka tämä oli päättänyt maksaa hänelle.

19 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan Espanjan tuomioistuimet tulkitsevat työntekijöiden asemasta annetun lain 33 §:n 1 momenttia siten, että kun on kyse siitä, että osa-aikatyöntekijälle maksetaan palkkaa ja korvauksia, jotka Fogasan on maksettava yrityksen maksukyvyttömyystilanteessa, kyseisessä säännöksessä säädettyä lakisääteistä enimmäismäärää, joka vastaa toimialakohtaisen vähimmäispäiväpalkan kaksinkertaista määrää, on alennettava siinä suhteessa kuin tämän työntekijän työaika on samaa työtä tekevän kokoaikaisen työntekijän tavanomaiseen työaikaan.

20 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo, että tämä säännös johtaa näin tulkittuna osa-aikaisen työntekijän osalta kaksinkertaiseen alentamiseen. Yhtäältä kyseisen työntekijän palkan peruste on jo alentunut hänen työskentelynsä osittaisen luonteen vuoksi. Toisaalta Fogasan vastuujärjestelmän soveltaminen johtaa uuteen alennukseen, kun lasketaan Fogasan maksettavana olevaa määrää.

21 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan tämä kaksinkertainen alentaminen merkitsee osa-aikatyöntekijöille erityistä haittaa. Koska – kuten 8.5.2019 annetussa tuomiossa Villar Láiz (C-161/18, EU:C:2019:382) mainituista tilastoista ilmenee – Espanjassa huomattavasti suurempi osa naisista kuin miehistä on osa-aikaisia työntekijöitä, kyseinen tuomioistuin pohtii, merkitseekö työntekijöiden asemasta annetun lain 33 §:n soveltaminen direktiivien 79/7 ja 2006/54 vastaista sukupuoleen perustuvaa välillistä syrjintää.

22 Tässä tilanteessa Juzgado de lo Social nº 41 de Madrid on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

”Onko [direktiivin 79/7] 4 artiklan 1 kohtaa ja [direktiivin 2006/54] 2 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että ne ovat esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle [jäsenvaltion] lainsäädännölle, jonka mukaan laskettaessa Fogasan (palkkaturvalaitos) vastuun määrää osa-aikaiselle työntekijälle – jonka palkan perustetta on alennettu suhteellisesti [osa-aikaisuuden perusteella] – maksettavista suorituksista vastuun määrää alennetaan suhteellisesti työntekijöiden asemasta annetun lain 33 §:n nojalla toisen kerran verrattuna vastaavaan kokoaikaiseen työntekijään, siltä osin kuin tämän oikeussäännön kielteiset vaikutukset kohdistuvat erityisesti naispuolisiin eikä niinkään miespuolisiin työntekijöihin?”

Ennakkoratkaisukysymyksen tarkastelu

Tutkittavaksi ottaminen

23 Espanjan hallitus katsoo, että esitetty kysymys on luonteeltaan hypoteettinen, joten se on jätettävä tutkimatta. Yhtäältä ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ei ole osoittanut, että mahdollisella naispuolisten työntekijöiden välillisellä syrjinnällä, jota kyseessä oleva kansallinen lainsäädäntö saattaisi

merkitä, olisi merkitystä pääasian ratkaisun kannalta, koska pääasian kantaja on miespuolinen työntekijä. Toisaalta 8.5.2019 annetussa tuomiossa Villar Láiz (C-161/18, EU:C:2019:382) mainitut tilastot, joihin ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on vedonnut, eivät ole merkityksellisiä nyt käsiteltävän asian kannalta, koska tämä poikkeaa useilla perusteilla siitä asiasta, joka johti kyseiseen tuomioon.

24 Unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan olettamana on, että kansallisen tuomioistuimen niiden oikeudellisten seikkojen ja tosiseikkojen perusteella, joiden määrittämisestä se vastaa ja joiden paikkansapitävyyden selvittäminen ei ole unionin tuomioistuimen tehtävä, esittämillä unionin oikeuden tulkintaan liittyvillä kysymyksillä on merkitystä asian ratkaisun kannalta. Unionin tuomioistuin voi kieltäytyä lausumasta kansallisen tuomioistuimen esittämästä pyynnöstä vain, jos on ilmeistä, että pyydetyllä unionin oikeuden tulkitsemisella tai sen pätevyyden tutkimisella ei ole mitään yhteyttä kansallisessa tuomioistuimessa käsiteltävän asian tosiseikkoihin tai kohteeseen, jos kyseinen ongelma on luonteeltaan hypoteettinen tai jos unionin tuomioistuimella ei ole tiedossaan niitä tosiseikkoja ja oikeudellisia seikkoja, jotka ovat tarpeen, jotta se voisi antaa hyödyllisen vastauksen sille esitettyihin kysymyksiin ja jotta se ymmärtäisi syyt, joiden vuoksi kansallinen tuomioistuin katsoo tarvitsevansa vastaukset näihin kysymyksiin, jotta se voi ratkaista siinä vireillä olevan oikeusriidan (tuomio 2.2.2021, Consob, C-481/19, EU:C:2021:84, 29 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

25 Yhtäältä käsiteltävässä asiassa on todettava, että ennakkoratkaisupyynnön perusteluista ilmenee selvästi, että JL katsoo olevansa työntekijöiden asemasta annetun lain 33 §:n, sellaisena kuin kansalliset tuomioistuimet ovat sitä tulkinneet, nojalla epäedullisemmassa asemassa osa-aikaisena työntekijänä. Tästä syystä on katsottava, että pääasian ratkaisuun vaikuttaisi kansallisten tuomioistuinten mahdollinen päätös olla soveltamatta tätä säännöstä siinä tapauksessa, että se merkitsee sukupuoleen perustuvaa välillistä syrjintää, joka on ennakkoratkaisukysymyksen kohteena.

26 Toisaalta sillä, mitkä tilastot ovat merkityksellisiä tutkittaessa, onko kyse tällaisesta välillisestä syrjinnästä, ei ole merkitystä esitetyn kysymyksen tutkittavaksi ottamisen kannalta, vaan se kuuluu pääasian asiakysymykseen.

27 Ennakkoratkaisukysymys on näin ollen otettava tutkittavaksi.

Asiakysymys

28 Unionin tuomioistuimen työjärjestyksen 99 artiklassa määrätään, että jos ennakkoratkaisukysymykseen annettava vastaus on selvästi johdettavissa oikeuskäytännöstä tai jos ennakkoratkaisukysymykseen annettavasta vastauksesta ei ole perusteltua epäilystä, unionin tuomioistuin voi työjärjestyksensä 99 artiklan nojalla esittelevän tuomarin ehdotuksesta ja julkisasiamiestä kuultuaan milloin tahansa päättää ratkaista asian perustellulla määräyksellä.

29 Tätä määräystä on sovellettava nyt käsiteltävässä asiassa.

30 Lisäksi on huomattava, että unionin tuomioistuin on toistuvasti todennut, että vaikka ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on muodollisesti rajoittanut kysymyksensä koskemaan vain unionin oikeuden tiettyjen seikkojen tulkintaa, tämä seikka ei estä unionin tuomioistuinta esittämästä sille kaikkia unionin oikeuden tulkintaan liittyviä seikkoja, jotka saattavat olla hyödyllisiä kansallisen tuomioistuimen arvioidessa käsiteltävänään olevaa asiaa, riippumatta siitä, onko kansallinen tuomioistuin viitannut niihin kysymyksissään (ks. tuomio 9.7.2020, Santen, C-673/18, EU:C:2020:531, 35 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

31 Vaikka tässä tapauksessa esitetyssä kysymyksessä mainitaan direktiivin 79/7 4 artiklan 1 kohta, on todettava, että pääasiassa kyseessä oleva etuus, joka muodostuu siitä, että Fogasa maksaa asianomaiselle työntekijälle palkkasaatavia, joita työnantaja ei ole maksanut maksukyvyttömyytensä

vuoksi, ei liity lakisääteisiin suojajärjestelmiin direktiivin 3 artiklan 1 kohdassa lueteltujen riskien eli sairauden, työkyvyttömyyden, vanhuuden, työtapaturman ja työttömyyden varalta. Näin ollen direktiiviä 79/7 ei voida soveltaa pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa tilanteessa.

32 Sitä vastoin direktiiviä 2006/54, joka myös mainitaan mainitussa kysymyksessä, sovelletaan tällaisessa tilanteessa. Palkat, joiden maksamisesta Fogasa vastaa, kuuluvat nimittäin kyseisen direktiivin 1 artiklan toisen kohdan b alakohdassa ja 2 artiklan 1 kohdan e alakohdassa tarkoitetun palkan käsitteen alaan. JL:lle myönnetyn irtisanomiskorvauksen, jonka maksamisesta Fogasa myös vastaa, on samoin katsottava kuuluvan tämän käsitteen soveltamisalaan, koska työntekijöiden asemasta annetun lain 33 §:n 2 momentista ilmenee, että tällaisen korvauksen määrä määritetään entisen työnantajan lukuun tehdyn työn perusteella (ks. vastaavasti tuomio 8.5.2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, 71 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

33 Vaikka direktiivin 2006/54 2 artiklan 1 kohdassa, joka mainitaan esitetyssä kysymyksessä, määritellään tätä direktiiviä varten muun muassa käsitteet ”välillinen syrjintä” ja ”palkka”, juuri direktiivin 4 artiklassa kuitenkin säädetään välittömän tai välillisen sukupuoleen perustuvan syrjinnän poistamisesta samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan korvaukseen vaikuttavissa tekijöissä ja ehdoissa.

34 Näin ollen on katsottava, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee kysymyksellään lähinnä, onko direktiivin 2006/54 2 artiklan 1 kohtaa ja 4 artiklaa tulkittava siten, että ne ovat esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jossa säädetään sitä varten, että kansallinen vastuussa oleva järjestelmä maksaa palkat ja korvaukset, jotka ovat jääneet maksamatta työntekijöille heidän työnantajansa maksukyvyttömyyden vuoksi, kokoaikaisten työntekijöiden osalta tämän maksun ylärajasta, jota alennetaan osa-aikaisten työntekijöiden osalta siinä suhteessa kuin heidän työaikansa on kokoaikaisten työntekijöiden työaikaan.

35 On todettava, että pääasiassa kyseessä oleva kansallinen lainsäädäntö kuuluu direktiivin 2008/94 soveltamisalaan. Tämän direktiivin 1 artiklan mukaan sitä nimittäin sovelletaan työntekijöiden työsopimuksista tai työsuhteista johtuviin saataviin työnantajilta, jotka ovat maksukyvyttömiä. Lisäksi kyseisen direktiivin johdanto-osan kolmannesta perustelukappaleesta ja 3 artiklasta yhdessä luettuina seuraa, että jäsenvaltioiden on perustettava palkkaturvajärjestelmä, jonka tehtävänä on tällaisten maksamatta olevien saatavien maksaminen, mukaan lukien työsuhteen päättymisen yhteydessä maksettava eroraha, jos tästä on säädetty kansallisessa lainsäädännössä. Nyt käsiteltävässä asiassa Espanjan kuningaskunta on perustanut Fogasan palkkaturvalaitoksena saman direktiivin mukaisesti.

36 Direktiivin 2008/94 johdanto-osan seitsemännen perustelukappaleen ja 4 artiklan 3 kohdan ensimmäisen alakohdan mukaan jäsenvaltiot voivat asettaa palkkaturvalaitoksen suorittamille maksuille enimmäismääriä, kunhan ne eivät alita tasoa, joka on sosiaalisesti yhteensopiva direktiivin tavoitteen kanssa. Näin ollen näyttää siltä, että työntekijöiden saatavien maksamiselle vahvistetut enimmäismäärät, sellaisina kuin niistä säädetään työntekijöiden asemasta annetun lain 33 §:ssä, ovat tämän direktiivin mukaisia, kunhan tätä edellytystä noudatetaan, mikä ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on tarkistettava.

37 Kuten tämän määräyksen 32 ja 33 kohdasta ilmenee, on kuitenkin tutkittava, onko tällaisten ylärajojen soveltaminen pääasiassa erityisesti osa-aikaisten työntekijöiden osalta direktiivin 2006/54 mukaista (ks. analogisesti tuomio 21.1.2021, INSS, C-843/19, EU:C:2021:55, 21 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

38 Tältä osin on todettava, että kansallisen tuomioistuimen tekemä arviointi sukupuoleen perustuvasta välillisestä syrjinnästä perustuu kaksiosaiseen lähtökohtaan, jonka mukaan työntekijöiden asemasta annetun lain 33 §:ssä, sellaisena kuin kansalliset tuomioistuimet ovat sitä tulkinneet, kohdellaan huonommin osa-aikaisten työntekijöiden ryhmää, joka koostuu suurimmaksi osaksi naispuolisista työntekijöistä.

39 Kuten ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, JL:n kaltaisen osa-aikaisen työntekijän osalta maksamattomien palkkojen maksamiselle työntekijöiden asemasta annetun lain 33 §:n 1 momentissa asetettua enimmäismäärää alennetaan. Kun kokoaikaisten työntekijöiden osalta tämä enimmäismäärä on toimialakohtainen vähimmäispäiväpalkka kerrottuna kahdella, sitä alennetaan osa-aikaisten työntekijöiden osalta siinä suhteessa kuin heidän työaikansa on samaa työtä tekevien kokoaikaisten työntekijöiden työaikaan.

40 On kuitenkin todettava, että ennakkoratkaisupyynnön perusteluissa olevista tämän suuntaisista tiedoista huolimatta ei vaikuta siltä, että osa-aikatyöntekijälle aiheutuisi mainitun lainsäädännön nojalla ”kaksinkertainen” alennus, joka muodostuu hänen työskentelynsä osa-aikaisen luonteen vuoksi pienemmän palkan lisäksi ”uudesta” Fogasan turvaamalle maksulle vahvistetun enimmäismäärän alentamisesta. Työntekijöiden asemasta annetun lain 33 §:n 1 momentin mukaan viimeksi mainittu alennus ei nimittäin perustu osa-aikatyöntekijän pienempään palkkaan vaan toimialakohtaisen vähimmäispäiväpalkan määrään kerrottuna kahdella. Näin ollen se ei johda lisäalennukseen, vaan se määritetään samalla tavalla kuin osa-aikaisen työntekijän palkka eli ottamalla huomioon hänen työaikansa.

41 Kun määritetään, onko tämän osa-aikatyöntekijöille maksettavalle maksulle asetetun ylärajan alentamisen katsottava saattavan heidät epäedulliseen asemaan kokoaikaisiin työntekijöihin verrattuna, ja tämän vuoksi – ottaen tätä varten huomioon edellä 38 kohdassa mainitut ennakkoratkaisupyyntöön sisältyvät seikat – mahdollisesti olevan direktiivin 2006/54 vastainen, on muistettava, että osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa määrätään, että osa-aikatyöntekijöihin ei pelkästään osa-aikaisuuden perusteella saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin kokoaikaisiin työntekijöihin, ellei erilainen kohtelu ole perusteltua asiallisista syistä.

42 Tämä kokoaikaisten työntekijöiden ja osa-aikaisten työntekijöiden työehtojen vastaavuuden vaatimus on kuitenkin asetettu rajoittamatta mainitun 4 lausekkeen 2 kohdan mukaista pro rata temporis -periaatteen tarkoituksenmukaista soveltamista (ks. tältä osin tuomio 10.6.2010, Bruno ym., C-395/08 ja C-396/08, EU:C:2010:329, 64 kohta).

43 Osa-aikatyöntekijän tosiasiallisesti tekemän työn määrän, verrattuna kokoaikaisesti työskennelleen työntekijän tosiasiallisesti tekemän työn määrään, huomioon ottaminen muodostaa nimittäin osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitetun objektiivisen kriteerin, jonka nojalla voidaan suhteellisesti heikentää kyseisen työntekijän oikeuksia ja työehtoja (ks. vastaavasti tuomio 10.6.2010, Bruno ym., C-395/08 ja C-396/08, EU:C:2010:329, 65 kohta ja tuomio 5.11.2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-476/12, EU:C:2014:2332, 20 kohta).

44 Unionin tuomioistuin on jo tältä osin soveltanut pro rata temporis -periaatetta osa-aikatyöhön liittyviin etuuksiin. Se on näin ollen todennut, ettei unionin oikeuden kanssa ole ristiriidassa se, että eläke (ks. vastaavasti tuomio Schönheit ja Becker, C-4/02 ja C-5/02, EU:C:2003:583, 90 ja 91 kohta), palkallinen vuosiloma (ks. vastaavasti tuomio 22.4.2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, 33 kohta) tai työnantajan maksama huollettavana olevasta lapsesta maksettava lisä lasketaan tämän saman periaatteen mukaan (ks. vastaavasti tuomio 5.11.2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-476/12, EU:C:2014:2332, 25 kohta).

45 Näin ollen on katsottava, että se, että osa-aikaisiin työntekijöihin sovelletaan työntekijöiden asemasta annetun lain 33 §:n 1 momentissa säädettyä Fogasan turvaaman maksun enimmäismäärän mukautusta, joka vastaa osa-aikaisten työntekijöiden työajan prosentuaalista osuutta samaa työtä tekevien kokoaikaisten työntekijöiden työajasta, merkitsee puitesopimuksen 4 lausekkeen 2 kohdassa tarkoitettua pro rata temporis -periaatteen tarkoituksenmukaista soveltamista.

46 Kuten Espanjan hallitus ja Euroopan komissio ovat kirjallisissa huomautuksissaan todenneet, kyseisellä mukautuksella voidaan taata se, että Fogasa maksaa saman enimmäismäärän työntekijöiden maksamattomista palkkasaatavista työskennellyltä tunnilta ja edistää näin ollen yhdenvertaista kohtelua (ks. analogisesti määräys 17.11.2015, Plaza Bravo, C-137/15, EU:C:2015:771, 28 kohta).

47 Tätä päätelmää tukee se seikka, että työntekijöiden asemasta annetun lain 33 §:n 5 momentin mukaan Fogasa rahoitetaan työnantajien maksamilla maksuilla, joiden suuruus vahvistetaan niiden palkkojen perusteella, joiden perusteella lasketaan kansallisen sosiaaliturvajärjestelmän kattamien riskien rahoittamiseen tarkoitettu maksu.

48 Näiden seikkojen perusteella ei voida katsoa, että pääasiassa kyseessä olevalla lainsäädännöllä saatettaisiin epäedulliseen asemaan tietty työntekijäryhmä, tässä tapauksessa osa-aikaisesti työskentelevät työntekijät ja pikemminkin naispuoliset työntekijät. Näin ollen sitä ei voida pitää direktiivin 2006/54 2 artiklan 1 kohdassa ja 4 artiklassa tarkoitettuna välillisesti syrjivänä toimenpiteenä.

49 Esitettyyn kysymykseen on näin ollen vastattava, että direktiivin 2006/54 2 artiklan 1 kohtaa ja 4 artiklaa on tulkittava siten, etteivät ne ole esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jossa säädetään sitä varten, että kansallinen vastuussa oleva järjestelmä maksaa palkat ja korvaukset, jotka ovat jääneet työntekijöille maksamatta heidän työnantajansa maksukyvyttömyyden vuoksi, kokoaikaisten työntekijöiden osalta tämän maksun ylärajasta jota alennetaan osa-aikaisten työntekijöiden osalta siinä suhteessa kuin heidän työaikansa on kokoaikaisten työntekijöiden työaikaan.

Oikeudenkäyntikulut

50 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 (kahdeksas jaosto) on määrännyt seuraavaa:

Miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5.7.2006 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54/EY 2 artiklan 1 kohtaa ja 4 artiklaa on tulkittava siten, etteivät ne ole esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jossa säädetään sitä varten, että kansallinen vastuussa oleva järjestelmä maksaa palkat ja korvaukset, jotka ovat jääneet maksamatta työntekijöille heidän työnantajansa maksukyvyttömyyden vuoksi, kokoaikaisten työntekijöiden osalta tämän maksun ylärajasta, jota alennetaan osa-aikaisten työntekijöiden osalta siinä suhteessa kuin heidän työaikansa on kokoaikaisten työntekijöiden työaikaan.

Allekirjoitukset