YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (kolmas jaosto)

22 päivänä lokakuuta 2009 *

Asiassa C-116/08,

jossa on kyse EY 234 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Hof van Cassatie (Belgia) on esittänyt 25.2.2008 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 17.3.2008, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Christel Meerts

vastaan

Proost NV,

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (kolmas jaosto),

toimien kokoonpanossa: kolmannen jaoston puheenjohtajan tehtäviä hoitava toisen jaoston puheenjohtaja J. N. Cunha Rodrigues, sekä tuomarit P. Lindh, A. Rosas, U. Lõhmus (esittelevä tuomari) ja A. Ó Caoimh,

* Oikeudenkäyntikieli: hollanti.

julkisasiamies: J. Kokott,
kirjaaja: johtava hallintovirkamies M. Ferreira,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 11.3.2009 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet:

– Meerts, edustajanaan advocaat bij het Hof van Cassatie W. van Eeckhoutte,

– Proost NV, edustajanaan advocaat bij het Hof van Cassatie H. Geinger,

– Belgian hallitus, asiamiehinään L. Van den Broeck ja C. Pochet,

– Kreikan hallitus, asiamiehinään E.-M. Mamouna, O. Patsopoulou, I. Bakopoulos ja M. Apessos,

– Ranskan hallitus, asiamiehinään G. de Bergues ja B. Messmer,

– Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehenään M. van Beek,

kuultuaan julkisasiamiehen 14.5.2009 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee UNICE:n, CEEP:n ja EAY:n tekemästä vanhempainlomaa koskevasta puitesopimuksesta 3.6.1996 annetun neuvoston direktiivin 96/34/EY (EYVL L 145, s. 4), sellaisena kuin se on muutettuna 15.12.1997 annetulla neuvoston direktiivillä 97/75/EY (EYVL 1998, L 10, s. 24), liitteenä olevan vanhempainlomasta 14.12.1995 tehdyn puitesopimuksen (jäljempänä vanhempainlomaa koskeva puitesopimus) 2 lausekkeen 4, 5, 6 ja 7 kohdan tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa kantajana on Meerts ja vastaajana hänen entinen työnantajansa Proost NV ja joka koskee Meertsin irtisanomista hänen ollessaan osa-aikaisella vanhempainlomalla.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Yhteisön säännöstö

3 Direktiivillä 96/34 on tarkoitus panna täytäntöön toimialaltaan yleisten työmarkkinakeskusjärjestöjen (Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestö (UNICE), Julkisten työnantajien ja julkisten yritysten eurooppalainen keskus (CEEP) ja Euroopan ammatillinen yhteisjärjestö (EAY)) tekemä vanhempainlomaa koskeva puitesopimus.

4 Mainitun direktiivin 2 artiklan mukaan määräpäivä direktiivin noudattamisen edellyttämien lakien, asetusten ja hallinnollisten määräysten voimaan saattamiseksi oli kyseessä olevasta jäsenvaltiosta riippuen 3.6.1998 tai 15.12.1999.

5 Puitesopimuksen johdanto-osan ensimmäisessä kohdassa todetaan seuraavaa:

”[Vanhempainlomaa koskeva] puitesopimus merkitsee UNICE:n, CEEP:n ja EAY:n sitoutumista ottamaan käyttöön vanhempainlomaa – – koskevat vähimmäismääräykset, jotka ovat tärkeä keino sovittaa yhteen työ- ja perhe-elämä ja edistää yhtäläisiä mahdollisuuksia ja tasa-arvoista kohtelua naisten ja miesten välillä.”

6 Mainitun puitesopimuksen yleishuomioiden 5 kohdassa todetaan seuraavaa:

”Neuvoston 6 päivänä joulukuuta 1994 antamassa päätöslauselmassa todetaan, että yhtäläisiä mahdollisuuksia koskeva tehokas politiikka edellyttää kokonaisvaltaista ja yhtenäistä strategiaa, joka mahdollistaa paremman työaikojen järjestämisen, suuremman joustavuuden sekä sujuvamman työelämään paluun; päätöslauselmassa otetaan myös huomioon työmarkkinaosapuolten tärkeä asema tällä alalla ja etenkin niiden mahdollisuudet tarjota naisille ja miehille mahdollisuus sovittaa yhteen työ- ja perhe-elämää koskevat velvoitteensa.”

7 Samojen yleishuomioiden 6 kohta kuuluu seuraavasti:

”Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista koskevien toimenpiteiden olisi kannustettava ottamaan käyttöön sellaisia uusia joustavia työaikajärjestelyjä, jotka vastaisivat paremmin yhteiskunnan muuttuvia tarpeita ja joissa olisi otettava samalla huomioon sekä yritysten että työntekijöiden tarpeet.”

8 Vanhempainlomaa koskevan puitesopimuksen 2 lausekkeessa todetaan seuraavaa:

”– –

3. Vanhempainloman myöntämisperusteet ja sen hakemista koskevat yksityiskohtaiset säännöt määritellään jäsenvaltioiden lainsäädännössä ja/tai työehtosopimuksissa tämän sopimuksen vähimmäismääräyksiä noudattaen. Jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet voivat erityisesti

a) päättää, myönnetäänkö vanhempainloma kokoaikaisena, osa-aikaisena, jaksottaisena vai aikahyvityksenä,

– –

4. 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.

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

6. 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.

7. Jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet määrittelevät työsopimusta tai työsuhdetta koskevat järjestelyt vanhempainloman ajaksi.

– –”

Kansallinen säännöstö

9 Vanhempainlomaoikeuden käyttöönotosta työuran keskeytymisen puitteissa 29.10.1997 tehdyllä kuninkaan päätöksellä (koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan, Belgisch Staatblad, 7.11.1997, s. 29930) pantiin täytäntöön direktiivi 96/34 yksityisellä sektorilla työskentelevien työntekijöiden osalta.

10 Kyseisen kuninkaan päätöksen 2 §:n 1 momentin mukaan työntekijällä on oikeus vanhempainlomaan hoitaakseen lastaan. Työntekijä voi valita seuraavista vaihtoehdoista:

– hän joko keskeyttää työsopimuksen täyttämisen kolmen kuukauden ajaksi

– tai jatkaa työntekoa osa-aikaisesti kuuden kuukauden ajan siten, että hänen työsuorituksensa vähenee ajallisesti puoleen päivään, mikäli hän työskenteli täysipäiväisesti,

– tai jatkaa työntekoa osa-aikaisesti 15 kuukauden ajan siten, että hän lyhentää työaikaansa viidenneksellä, mikäli hän työskenteli täysipäiväisesti.

11 Työuran keskeytymisen yleisistä puitteista säädetään taloudellisen tilanteen parantamisesta 22.1.1985 annetun sosiaalisia säännöksiä sisältävän lain, sellaisena kuin se on muutettuna, (herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, Belgisch Staatblad, 24.1.1985, s. 699; jäljempänä taloudellisen tilanteen parantamisesta annettu laki) IV luvun 5 jaksossa.

12 Työntekijä, joka jää vanhempainlomalle 29.10.1997 annetun kuninkaan päätöksen nojalla, saa taloudellisen tilanteen parantamisesta annetun lain 100 ja 102 §:n perusteella työskentelyn keskeytymisen johdosta suoritettavaa tukea, jota kansallinen työvoimatoimisto maksaa työskentelyn keskeytymisen johdosta maksettavan tuen myöntämisestä 2.1.1991 annetun kuninkaan päätöksen (koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen, Belgisch Staatblad, 12.1.1991, s. 691) nojalla.

13 Mainitun lain 101 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Työnantaja ei saa silloin, kun työsopimuksen täyttäminen on keskeytetty – – tai kun työsuorituksia on vähennetty – –, ryhtyä toimenpiteisiin, jotka tähtäävät työsuhteen yksipuoliseen päättämiseen työsopimuslain [Belgisch Staatblad, 22.8.1978, s. 9277; jäljempänä työsopimuslaki] 35 §:ssä tarkoitettuja pakottavia syitä tai riittävää syytä lukuun ottamatta.

– –

Tämä kielto päättyy kolme kuukautta sen jälkeen, kun työsopimuksen täyttämisen keskeytyminen tai työsuoritusten vähentäminen on päättynyt.

Työnantajan, joka 1 momentissa säädetystä kiellosta huolimatta irtisanoo työsopimuksen ilman pakottavaa tai riittävää syytä, on maksettava työntekijälle kiinteämääräinen korvaus, jonka määrä vastaa kuuden kuukauden palkkaa, tämän kuitenkaan rajoittamatta työntekijälle maksettavia korvauksia työsopimuksen rikkomisen johdosta.

– –”

14 Taloudellisen tilanteen parantamisesta annetun lain 102 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Tuki myönnetään työntekijälle, joka sopii työnantajansa kanssa vähentävänsä työsuoritustaan 1/5:llä, 1/4:llä, 1/3:lla tai 1/2:lla normaalista täysipäiväisestä työtuntimäärästään, joka pyytää sovellettavaksi työehtosopimusta, jossa määrätään vastaavasta järjestelmästä, tai joka pyytää 102 a §:n säännösten soveltamista.

– –”

15 Saman lain 103 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Jos työnantaja irtisanoo työsopimuksen yksipuolisesti, irtisanomisaika työsuoritustaan vähentäneen työntekijän osalta – – lasketaan siten, että työsuorituksen vähentämistä ei oteta huomioon. Tätä samaa irtisanomisaikaa sovelletaan määritettäessä [työsopimuslain] 39 §:ssä säädettyä [irtisanomisen johdosta suoritettavaa] korvausta.”

16 Vanhempainlomaa koskevat työoikeudelliset kysymykset, joista ei säädetä taloudellisen tilanteen parantamisesta annetussa laissa taikka 29.10.1997 tai 2.1.1991 tehdyissä kuninkaan päätöksissä, kuuluvat edelleen yleisen työlainsäädännön, kuten työsopimuslain piiriin.

17 Työsopimuslain 39 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Jos työsopimus on tehty toistaiseksi voimassaolevana, osapuolen, joka irtisanoo sopimuksen ilman pakottavaa syytä tai noudattamatta 59, 82, 83, 84 ja 115 §:ssä säädettyä irtisanomisaikaa, on maksettava toiselle osapuolelle korvaus, jonka määrä vastaa senhetkistä palkkaa joko irtisanomisajalta tai sen jäljellä olevalta osalta. Tämän korvauksen määrä vastaa kuitenkin aina senhetkistä palkkaa irtisanomisajalta, jos irtisanojana on työnantaja, joka toimii tämän lain 38 §:n 3 momentin tai työskentelystä 16.3.1971 annetun lain 40 §:n vastaisesti.

Korvauksessa otetaan senhetkisen palkan lisäksi huomioon myös työsopimuksen mukaiset edut.”

18 Työsopimuslain 82 §:n 4 momentin mukaan irtisanomisajat on laskettava työsuhteen keston perusteella irtisanomisajan alkamishetkellä.

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymys

19 Yhteisöjen tuomioistuimelle esitetyistä asiakirjoista ilmenee, että Meerts työskenteli täysipäiväisesti syyskuusta 1992 lähtien Proost NV:n palveluksessa toistaiseksi voimassaolevan työsopimuksen perusteella. Marraskuusta 1996 lähtien hän käytti hyväkseen erilaisia työuran keskeytymismuotoja ja työskenteli 18.11.2002 lähtien puolipäiväisesti 17.5.2003 päättyväksi tarkoitetun vanhempainloman johdosta.

20 Meerts irtisanottiin 8.5.2003 välittömin vaikutuksin, ja hänelle maksettiin irtisanomiskorvaus, jonka määrä vastasi kymmenen kuukauden palkkaa ja jonka laskemisen perusteena oli käytetty hänen tuon hetkistä palkkaansa, jota oli vähennetty puoleen hänen työsuorituksensa vähenemistä vastaavassa suhteessa.

21 Meerts riitautti tämän irtisanomiskorvauksen arbeidsrechtbank van Turnhoutissa ja vaati, että Proost NV velvoitetaan maksamaan irtisanomiskorvaus, joka lasketaan sen täysipäiväisen palkan perusteella, jota Meerts olisi saanut, jos hän ei olisi vähentänyt työsuoritustensa määrää vanhempainlomansa puitteissa.

22 Edellä mainittu tuomioistuin hylkäsi Meertsin vaatimuksen 22.11.2004 antamallaan tuomiolla. Arbeidshof te Antwerpen vahvisti tämän tuomion muutoksenhaussa. Meerts esittää tämän jälkeen tekemässään valituksessa, että sekä alioikeus että muutoksenhakutuomioistuin ovat tulkinneet kansallista oikeutta ottamatta huomioon direktiivin 96/34 säännöksiä.

23 Näissä olosuhteissa Hof van Cassatie päätti lykätä ratkaisun antamista ja esittää 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 [2] lausekkeen 3 kohdan a alakohdassa tarkoitetun vanhempainloman muodossa?”

Tutkittavaksi ottaminen

24 Belgian hallitus ja Euroopan yhteisöjen komissio väittävät, että Hof van Cassatie ei esitä ennakkoratkaisupäätöksessä syitä, joiden johdosta se katsoo, että yhteisöjen tuomioistuimen vastaus on tarpeen pääasian oikeudenkäynnin ratkaisun kannalta. Komissio katsoo, että koska kansallinen tuomioistuin esittää ainoastaan yhteenvedonomaisesti valittajan kassaatiovalituksen valitusperusteet ja valituksen eri osat ja koska mainittu tuomioistuin ainoastaan mainitsee eräitä otteita muutoksenhakutuomioistuimeen tehdyn muutoksenhaun johdosta annetusta tuomiosta, ennakkoratkaisupyyntö ei täytä oikeuskäytännössä täsmennettyjä ennakkoratkaisupyynnön tutkittavaksi ottamiselle asetettuja edellytyksiä.

25 Tältä osin on muistettava, että yhteisöjen tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan yksinomaan kansallisen tuomioistuimen, jossa asia on vireillä ja joka vastaa annettavasta ratkaisusta, tehtävänä on asian erityispiirteiden perusteella harkita, onko ennakkoratkaisu tarpeen asian ratkaisemiseksi ja onko sen yhteisöjen tuomioistuimelle esittämillä kysymyksillä merkitystä asian kannalta (ks. mm. asia C-415/93, Bosman, tuomio 15.12.1995, Kok., s. I-4921, 59 kohta ja asia C-466/04, Acereda Herrera, tuomio 15.6.2006, Kok., s. I-5341, 47 kohta).

26 Yhteisöjen tuomioistuin ei voi kuitenkaan ratkaista kansallisen tuomioistuimen esittämää ennakkoratkaisupyyntöä, jos on ilmeistä, että kansallisen tuomioistuimen pyytämällä yhteisön oikeussäännön tulkitsemisella tai pätevyyden tutkimisella ei ole mitään yhteyttä kansallisessa tuomioistuimessa käsiteltävän asian tosiseikkoihin tai kohteeseen, tai jos kyseinen ongelma on luonteeltaan hypoteettinen tai yhteisöjen tuomioistuimella ei ole tiedossaan niitä tosiseikkoja ja oikeudellisia seikkoja, jotka ovat tarpeen, jotta se voisi antaa hyödyllisen vastauksen sille esitettyihin kysymyksiin (ks. vastaavasti em. asia Bosman, tuomion 61 kohta; em. asia Acereda Herrera, tuomion 48 kohta ja yhdistetyt asiat C-94/04 ja C-202/04, Cipolla ym., tuomio 5.12.2006, Kok., s. I-11421, 25 kohta).

27 Ennakkoratkaisupyynnössä on tältä osin esitettävä täsmällisesti ne syyt, joiden perusteella kansallinen tuomioistuin pyytää yhteisön oikeuden tulkintaa ja päätyy siihen, että ennakkoratkaisukysymysten esittäminen yhteisöjen tuomioistuimelle on

tarpeellista. Tässä yhteydessä on välttämätöntä, että kansallinen tuomioistuin antaa edes vähäisen selostuksen niistä syistä, joiden perusteella se on valinnut ne yhteisön oikeuden säännökset ja määräykset, joiden tulkintaa se pyytää, ja siitä, miten nämä oikeussäännöt ja pääasiassa sovellettava kansallinen lainsäädäntö liittyvät toisiinsa (ks. mm. asia C-167/94, Grau Gomis ym., määräys 7.4.1995, Kok., s. I-1023, 9 kohta; yhdistetyt asiat C-453/03, C-11/04, C-12/04 ja C-194/04, ABNA ym., tuomio 6.12.2005, Kok., s. I-10423, 46 kohta ja asia C-380/05, Centro Europa 7, tuomio 31.1.2008, Kok., s. I-349, 54 kohta).

28 Esillä olevassa asiassa on todettava, että yhteisöjen tuomioistuimella on käytettävissään riittävästi tietoja voidakseen antaa kansalliselle tuomioistuimelle hyödyllisen vastauksen.

29 Ennakkoratkaisupäätöksessä nimittäin yhtäältä esitetään lyhyesti mutta täsmällisesti pääasian tosiseikat ja asiaan sovellettava kansallinen lainsäädäntö. Tästä ilmenee, että oikeudenkäynti sai alkunsa Proost NV:n irtisanottua yksipuolisesti lakisääteistä irtisanomisaikaa noudattamatta Meertsin täysipäiväinen työsopimus hetkellä, jolloin Meerts oli puolipäiväisesti vanhempainlomalla. Mainitussa oikeudenkäynnissä on kyse korvauksesta, johon Meertsillä on tämän johdosta oikeus ja jonka työnantaja on määrittänyt sen alennetun palkan perusteella, jotka kyseinen työntekijä sai vanhempainloman johdosta, eikä täysipäiväistä työtä vastaavan palkan perusteella.

30 Toisaalta samaisessa päätöksessä esitetään yhteisön oikeuden säännökset, joiden tulkintaa kansallinen tuomioistuin pyytää, ja selitetään näiden säännösten ja pääasian oikeudenkäyntiin sovellettavan kansallisen lainsäädännön välinen yhteys.

31 Näissä olosuhteissa Belgian hallituksen ja komission esittämää oikeudenkäyntiväitettä ei voida hyväksyä, ja ennakkoratkaisupäätös on täten otettava tutkittavaksi.

Ennakkoratkaisukysymyksen tarkastelu

32 Aluksi on todettava, että kansallinen tuomioistuin pyytää kysymyksellään tulkittavaksi vanhempainlomaa koskevan puitesopimuksen 2 lausekkeen 4–7 kohtaa oikeudenkäynnissä, jossa on kyse sellaisen irtisanomiskorvauksen laskemisesta, joka työnantajan on suoritettava lakisääteisen irtisanomisajan noudattamatta jättämisen johdosta.

33 Mainitun lausekkeen sanamuodosta ilmenee kuitenkin, että sen 4 kohdalla pyritään suojelemaan työntekijöitä irtisanomisilta vanhempainloman hakemisen tai pitämisen vuoksi ja 5 kohdassa myönnetään työntekijöille oikeus vanhempainloman päättyessä palata takaisin aiempaan tai vastaavaan tai samankaltaiseen työhön.

34 Tästä seuraa, että kansallinen tuomioistuin tiedustelee itse asiassa sitä, onko vanhempainlomaa koskevan puitesopimuksen 2 lausekkeen 6 ja 7 kohtaa tulkittava siten, että ne ovat esteenä sille, että työnantajan irtisanoessa yksipuolisesti ilman pakottavaa syytä tai irtisanomisaikaa noudattamatta sellaisen työntekijän, joka on otettu palvelukseen toistaiseksi ja täysipäiväisesti, työsopimuksen mainitun työntekijän ollessa osa-aikaisella vanhempainlomalla, tälle työntekijälle maksettava korvaus määritetään sen alennetun palkan perusteella, jota hän sai irtisanomisen tapahtuessa.

35 Kuten vanhempainlomaa koskevan puitesopimuksen johdanto-osan ensimmäisestä kohdasta ja yleishuomioiden 5 kohdasta ilmenee, kyseinen puitesopimus merkitsee työmarkkinaosapuolten, joita edustavat toimialaltaan yleiset työmarkkinakeskusjärjestöt UNICE, CEEP ja EAY, sitoutumista toteuttaa vähimmäismääräyksiä antamalla toimenpiteitä, joiden on tarkoitus edistää yhtäläisiä mahdollisuuksia ja tasa-arvoista kohtelua miesten ja naisten välillä tarjoamalla heille mahdollisuus sovittaa yhteen työ- ja perhe-elämää koskevat velvoitteensa.

36 Kyseisen puitesopimuksen yleishuomautusten 6 kohdasta ilmenee myös, että työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista koskevien toimenpiteiden olisi kannustettava jäsenvaltioita ottamaan käyttöön sellaisia uusia joustavia työaikajärjestelyjä, jotka vastaisivat paremmin yhteiskunnan muuttuvia tarpeita ja joissa olisi otettava samalla huomioon sekä yritysten että työntekijöiden tarpeet.

37 Vanhempainlomaa koskeva puitesopimus myötävaikuttaa niiden perustavanlaatuisten tavoitteiden saavuttamiseen, jotka mainitaan työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevan yhteisön peruskirjan, johon kyseisessä puitesopimuksessa viitataan ja joka mainitaan myös EY 136 artiklassa, naisten ja miesten yhtäläistä kohtelua koskevassa 16 kohdassa ja jotka liittyvät elin- ja työolojen kohentamiseen ja työntekijöiden – esillä olevassa asiassa niiden työntekijöiden, jotka ovat hakeneet tai pitäneet vanhempainlomaa – riittävään sosiaaliseen suojeluun.

38 Tämän suhteen vanhempainlomaa koskevan puitesopimuksen 2 lausekkeen 6 kohdassa määrätään, että työntekijälle vanhempainloman alkuun mennessä kertyneet tai kertymässä olevat edut on säilytettävä sellaisinaan vanhempainloman loppuun asti.

39 Sekä vanhempainlomaa koskevan puitesopimuksen 2 lausekkeen 6 kohdasta että asiayhteydestä, johon se kuuluu, ilmenee, että tällä määräyksellä on tarkoitus estää työsuhteeseen perustuvien kertyneiden tai kertymässä olevien etujen, jotka työntekijällä on jo silloin, kun hän aloittaa vanhempainloman, menettäminen tai heikentyminen, ja taata se, että hän on mainitun loman päättyessä näiden oikeuksien osalta samassa tilanteessa, jossa hän oli ennen tätä lomaa (ks. vastaavasti asia C-537/07, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, tuomio 16.7.2009, Kok., s. I-6525, 39 kohta).

40 Vanhempainlomaa koskevassa puitesopimuksessa ei tosin määritellä mainitussa 2 lausekkeen 6 kohdassa olevaa käsitettä ”kertyneet tai kertymässä olevat edut”, eikä siinä myöskään viitata jäsenvaltioiden lainsäädäntöön tämän käsitteen määrittelemiseksi.

41 Kuitenkin sekä yhteisön oikeuden yhdenmukainen soveltaminen että yhdenvertaisuusperiaate edellyttävät, että yhteisön oikeuden sellaisen säännöksen sanamuotoa, joka ei sisällä nimenomaista viittausta jäsenvaltioiden lainsäädäntöön säännöksen sisällön ja ulottuvuuden määrittämiseksi, on tavallisesti tulkittava koko Euroopan yhteisössä itsenäisesti ja yhdenmukaisesti ja että tässä tulkinnassa on otettava huomioon säännöksen asiayhteys ja kyseisellä lainsäädännöllä tavoiteltu päämäärä (ks. mm. asia 327/82, Ekro, tuomio 18.1.1984, Kok., s. 107, 11 kohta; asia C-323/03, komissio v. Espanja, tuomio 9.3.2006, Kok., s. I-2161, 32 kohta ja asia C-13/05, Chacón Navas, tuomio 11.7.2006, Kok., s. I-6467, 40 kohta).

42 Kun otetaan huomioon vanhempainlomaa koskevalla puitesopimuksella tavoiteltu miesten ja naisten yhdenvertaista kohtelua koskeva päämäärä, sellaisena kuin se esitetään tämän tuomion 35 kohdassa, edellä mainittua 2 lausekkeen 6 kohtaa on tulkittava siten, että se ilmentää erityisen tärkeää yhteisön työ- ja sosiaalioikeuden periaatetta, eikä sitä täten voida tulkita suppeasti (ks. vastaavasti asia C-173/99, BECTU, tuomio 26.6.2001, Kok., s. I-4881, 43 kohta; asia C-307/05, Del Cerro Alonso, tuomio 13.9.2007, Kok., s. I-7109, 38 kohta; asia C-268/06, Impact, tuomio 15.4.2008, Kok., s. I-2483, 114 kohta ja yhdistetyt asiat C-350/06 ja C-520/06, Schultz-Hoff, tuomio 20.1.2009, Kok., s. I-179, 22 kohta).

43 Tämän tuomion 35–37 kohdassa esitetyistä vanhempainlomaa koskevan puitesopimuksen tavoitteista johtuu, että sen 2 lausekkeen 6 kohdassa tarkoitettu käsite ”kertyneet tai kertymässä olevat edut” kattaa kaikki rahalliset tai luontoissuorituksia koskevat työsuhteeseen välittömästi tai välillisesti perustuvat oikeudet ja edut, joihin työntekijällä on työnantajaansa nähden oikeus vanhempainloman alkamishetkellä.

44 Tällaisiin oikeuksiin ja etuihin kuuluvat työehtoja koskevat oikeudet ja edut, kuten täysipäiväistä työtä tekevällä ja osa-aikaisella vanhempainlomalla olevalla työntekijällä sellaisessa tilanteessa, jossa työnantaja irtisanoo yksipuolisesti toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen, oleva oikeus irtisanomisaikaan, jonka kesto määräytyy työntekijän työsuhteen keston perusteella ja jonka tarkoituksena on helpottaa uuden työpaikan etsimistä.

45 Vanhempainlomaa koskevan puitesopimuksen 2 lausekkeen 7 kohdassa viitataan edelleen jäsenvaltioihin ja/tai työmarkkinaosapuoliin vanhempainloman aikaisten työsopimusta tai työsuhdetta koskevien järjestelyjen määrittämiseksi, mukaan luettuna se, missä määrin työntekijälle voi tämän loman aikana edelleen kertyä oikeuksia työnantajaan nähden. Teleologisen ja systemaattisen tulkinnan perusteella on katsottava, että tätä viittausta sovelletaan, ellei muuta johdu saman lausekkeen 6 kohdasta, jossa todetaan, että ”työntekijälle vanhempainloman alkuun mennessä kertyneet tai kertymässä olevat edut on säilytettävä sellaisinaan vanhempainloman loppuun asti”.

46 Tämä oikeuksien ja etuuksien muodostama kokonaisuus rikkoutuisi, jos tilanteessa, jossa lakisääteistä irtisanomisaikaa ei noudateta osa-aikaisen vanhempainloman aikana tapahtuneen irtisanomisen yhteydessä, täysipäiväiseen työsuhteeseen otettu työntekijä menettäisi oikeuden siihen, että hänelle kuuluva irtisanomiskorvaus määritetään hänen työsopimuksensa mukaisen palkan perusteella.

47 Kuten julkisasiamies toteaa ratkaisuehdotuksensa 54 ja 55 kohdassa, kansallinen lainsäädäntö, joka johtaisi työsuhteeseen perustuvien oikeuksien heikkenemiseen vanhempainloman aikana, saattaisi saada työntekijän pidättäytymään tällaisen loman käyttämisestä ja kannustamaan työnantajia irtisanomaan työntekijöistään mieluummin niitä, jotka ovat vanhempainlomalla. Tämä olisi täysin vanhempainlomaa koskevan puitesopimuksen päämäärän vastaista, sillä puitesopimuksen eräs tavoitteista on työ- ja perhe-elämän parempi yhteensovittaminen.

48 Belgian hallitus täsmensi istunnossa näkemyksensä olevan, että sovellettavan kansallisen säännöstön mukaisesti tilanteessa, jossa täysipäiväisesti palvelukseen otettu työntekijä, joka on enintään kolmen kuukauden kestoisella täysipäiväisellä vanhempainlomalla, irtisanotaan ilman irtisanomisaikaa, työntekijän korvaus lasketaan hänen työsopimuksensa mukaisen palkan perusteella, kun taas siinä tilanteessa, että irtisanomisen kohteena on samaten täysipäiväisesti palvelukseen otettu työntekijä, joka on osa-aikaisella vanhempainlomalla – vastasipa tämä osa-aikaisuus yhtä kahdesosaa tai yhtä viidesosaa normaalista työajasta – huomioon otetaan kyseisen loman aikainen palkka siitä syystä, että tänä aikana hänen täysipäiväinen työsopimuksensa on muutettu osa-aikaiseksi työsopimukseksi.

49 Belgian hallituksen mukaan tämä toimenpide on perusteltu, koska kyse olisi syrjinnästä, jos tilanteessa, jossa täysipäiväiseen työsuhteeseen on otettu kaksi työntekijää, joista toinen on osa-aikaisella vanhempainlomalla ja toinen työskentelee täysipäiväisesti, molemmilla olisi irtisanomisen sattuessa oikeus samansuuruiseen korvaukseen, sillä kahta erilaista tilannetta kohdeltaisiin samalla tavoin.

50 Tällaista väitettä ei voida hyväksyä.

51 Pitää paikkansa, että täysipäiväisen työsopimuksen mukaisesti palvelukseen otettu työntekijä ei osa-aikaisella vanhempainlomalla ollessaan suorita samaa määrää työtunteja kuin täysipäiväistä työtä tekevä työntekijä. Tämä seikka ei kuitenkaan merkitse sitä, että nämä henkilöt olisivat toisiinsa nähden erilaisessa tilanteessa heitä työnantajaansa sitovan alkuperäisen työsopimuksen suhteen.

52 Pääasiassa kyseessä olevan kaltaisen kansallisen lainsäädännön mukaan täysipäiväiseen työsuhteeseen otettu työntekijä kartuttaa edelleen työskentelyaikaansa yrityksensä palveluksessa osa-aikaisella vanhempainlomalla ollessaan, ja irtisanomisen sattuessa tämä työskentelyaika otetaan huomioon lakisääteisen irtisanomisajan laskemiseksi niin kuin kyseinen työntekijä ei olisi vähentänyt suorituksiaan.

53 Belgian hallituksen väitteissä ei myöskään oteta huomioon sitä seikkaa, että täysipäiväinen työntekijä saa osa-aikaisen vanhempainlomansa aikana sen palkan lisäksi, joka perustuu hänen edelleen täyttämiinsä työsuorituksiin, kansallisen työvoimatoimiston maksaman kiinteämääräisen avustuksen, jolla on tarkoitus kompensoida palkan alenemista.

54 Lisäksi ajanjakso, jonka täysipäiväinen työntekijä tekee työtään osa-aikaisella vanhempainlomalla, on ajallisesti rajoitettu.

55 Lopuksi on todettava, että molemmissa Belgian hallituksen toisiinsa vertaamissa tilanteissa työnantajan yksipuolinen irtisanominen koskee täysipäiväistä työsopimusta.

56 Edellä esitetyn perusteella vanhempainlomaa koskevan puitesopimuksen 2 lausekkeen 6 ja 7 kohtaa tulkittava siten, että ne ovat esteenä sille, että työnantajan irtisanoessa yksipuolisesti ilman pakottavaa syytä tai irtisanomisaikaa noudattamatta sellaisen työntekijän työsopimuksen, joka on otettu palvelukseen toistaiseksi ja täysipäiväisesti, mainitun työntekijän ollessa osa-aikaisella vanhempainlomalla, tälle työntekijälle maksettava korvaus määritetään sen alennetun palkan perusteella, jota hän sai irtisanomisen tapahtuessa.

Oikeudenkäyntikulut

57 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely yhteisöjen 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 yhteisöjen tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla yhteisöjen tuomioistuin (kolmas jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

UNICE:n, CEEP:n ja EAY:n tekemästä vanhempainlomaa koskevasta puitesopimuksesta 3.6.1996 annetun neuvoston direktiivin 96/34/EY, sellaisena kuin se on muutettuna 15.12.1997 annetulla neuvoston direktiivillä 97/75/EY, liitteenä olevan vanhempainlomasta 14.12.1995 tehdyn puitesopimuksen 2 lausekkeen 6

ja 7 kohtaa tulkittava siten, että ne ovat esteenä sille, että työnantajan irtisanoessa yksipuolisesti ilman pakottavaa syytä tai irtisanomisaikaa noudattamatta sellaisen työntekijän työsopimuksen, joka on otettu palvelukseen toistaiseksi ja täysipäiväisesti, mainitun työntekijän ollessa osa-aikaisella vanhempainlomalla, tälle työntekijälle maksettava korvaus määritetään sen alennetun palkan perusteella, jota hän sai irtisanomisen tapahtuessa.

Allekirjoitukset