Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (kolmas jaosto)

13 päivänä helmikuuta 2014*

Sosiaalipolitiikka — Direktiivi 92/85/ETY — Työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelu — Raskaana olevat, äskettäin synnyttäneet tai imettävät työntekijät — Äitiysloma — Palkanmaksun ja/tai riittävän korvauksen jatkuminen — Direktiivi 96/34/EY — Vanhempainlomaa koskeva puitesopimus — Yksilöllinen oikeus vanhempainlomaan lapsen syntymän tai lapseksiottamisen vuoksi — Työsuhdetta ja palkanmaksua koskevat ehdot — Kansallinen työehtosopimus — Työntekijät, jotka ovat jääneet äitiysvapaalle keskeytettyään palkattoman vanhempainloman — Palkanmaksun epääminen äitiysvapaan ajalta

Yhdistetyissä asioissa C-512/11 ja C-513/11,

joissa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvista ennakkoratkaisupyynnöistä, jotka työtuomioistuin (Suomi) on esittänyt 28.9.2011 tekemillään päätöksillä, jotka ovat saapuneet unionin tuomioistuimeen 3.10.2011, saadakseen ennakkoratkaisun asioissa

Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ry

vastaan

Terveyspalvelualan Liitto ry,

kuultavana

Mehiläinen Oy (C-512/11),

sekä

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry

vastaan

Teknologiateollisuus ry ja

Nokia Siemens Networks Oy (C-513/11),

UNIONIN TUOMIOISTUIN (kolmas jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja M. Ilešič, varapresidentti K. Lenaerts, joka hoitaa kolmannen jaoston tuomarin tehtäviä, sekä tuomarit A. Ó Caoimh (esittelevä tuomari), C. Toader ja E. Jarašiūnas,

julkisasiamies: J. Kokott,

* Oikeudenkäyntikieli: suomi.

kirjaaja: hallintovirkamies C. Strömholm,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 8.11.2012 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ry ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry, edustajinaan asianajaja A. Vainio ja asianajaja T. Lehtinen,

— Terveyspalvelualan Liitto ry ja Mehiläinen Oy, edustajanaan asianajaja M. Kärkkäinen,

— Teknologiateollisuus ry ja Nokia Siemens Networks Oy, edustajinaan asianajaja S. Koivistoinen ja asianajaja J. Ikonen,

— Suomen hallitus, asiamiehenään J. Heliskoski,

— Viron hallitus, asiamiehenään M. Linntam,

— Espanjan hallitus, asiamiehenään A. Rubio González,

— Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus, asiamiehenään S. Ossowski, avustajanaan barrister S. Lee,

— Euroopan komissio, asiamiehinään I. Koskinen ja C. Gheorghiu,

kuultuaan julkisasiamiehen 21.2.2013 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyynnöt koskevat toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä 19.10.1992 annetun neuvoston direktiivin 92/85/ETY (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi; EYVL L 348, s. 1), 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) 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 L 204, s. 23) tulkintaa.

2 Nämä pyynnöt on esitetty kahdessa oikeudenkäynnissä, joista ensimmäisessä vastakkain ovat yhtäältä Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ry (jäljempänä TSN) ja toisaalta Terveyspalvelualan Liitto ry, kuultavana Mehiläinen Oy (jäljempänä Mehiläinen), ja toisessa yhtäältä Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry ja toisaalta Teknologiateollisuus ry ja Nokia Siemens Networks Oy (jäljempänä Nokia Siemens) ja joissa on kyse siitä, että kahden suomalaisen työntekijän työnantajat kieltäytyivät heihin sovellettavien työehtosopimusten nojalla maksamasta työntekijöille palkkaa, josta työehtosopimuksissa normaalisti määrätään äitiysvapaan ajalta, sillä perusteella, että nämä työntekijät ovat jääneet äitiysvapaalle suoraan palkattomalta hoitovapaalta.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

Direktiivi 92/85

3 Direktiivin 92/85 johdanto-osan 1. ja 17. perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”[ETY:n] perustamissopimuksen 118 a artiklassa määrätään, että neuvosto antaa direktiivein vähimmäisvaatimukset edistääkseen erityisesti työympäristön parantamista työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelun paremman laadun takaamiseksi,

– –

äitiyslomaa koskevilla säädöksillä ei ole merkitystä, jollei niihin liitetä työsopimuksessa olevien oikeuksien säilyttämistä [ja palkanmaksun jatkumista] ja/tai oikeutta riittävään korvaukseen – –,”

4 Direktiivin 92/85 8 artiklan otsikkona on ”Äitiysloma”, ja sen 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet varmistaakseen 2 artiklassa mainituille työntekijöille oikeuden vähintään 14 viikon pituiseen yhtämittaiseen äitiyslomaan, joka kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti ajoittuu ennen ja/tai jälkeen synnytyksen.”

5 Direktiivin 92/85 11 artiklassa, jonka otsikkona on ”Työhön liittyvät oikeudet”, säädetään seuraavaa:

”Jotta 2 artiklassa määritellyille työntekijöille voidaan taata tämän artiklan mukaiset oikeudet terveyden ja turvallisuuden suojeluun, on säädettävä, että:

– –

2. edellä 8 artiklassa tarkoitetuissa tapauksissa on varmistettava seuraavat asiat:

   a) edellä 2 artiklassa tarkoitettujen työntekijöiden työsopimukseen liittyvät, muut kuin jäljempänä b alakohdassa tarkoitetut oikeudet;

   b) palkan maksun jatkuminen ja/tai oikeus riittävään korvaukseen 2 artiklassa tarkoitetuille työntekijöille;

3. edellä 2 kohdan b alakohdassa tarkoitettu korvaus katsotaan riittäväksi, mikäli se takaa asianomaiselle työntekijälle vähintään samansuuruisen tulon kuin tämä saisi terveydellisistä syistä tapahtuneen työskentelyn keskeytymisen vuoksi, kuitenkin kansallisessa lainsäädännössä mahdollisesti määrätyn ylärajan puitteissa;

4. jäsenvaltiot voivat määrätä, että kyseisen työntekijän on täytettävä kansallisessa lainsäädännössä määritellyt edellytykset 1 kohdassa ja 2 kohdan b alakohdassa tarkoitetun palkan tai korvauksen saamiseen.

   Nämä edellytykset eivät missään tapauksessa saa sisältää vaatimusta yli kahdentoista kuukauden pituisesta työskentelystä välittömästi ennen synnytystä.”

Direktiivi 96/34

6 Direktiivillä 96/34 pannaan täytäntöön toimialaltaan yleisten työmarkkinakeskusjärjestöjen 14.12.1995 tekemä vanhempainlomaa koskeva puitesopimus (jäljempänä puitesopimus).

7 Direktiivin 96/34 liitteenä olevan puitesopimuksen johdanto-osassa todetaan seuraavaa:

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

8 Puitesopimuksen 1 lausekkeen, jonka otsikkona on ”Tarkoitus ja soveltamisala”, sanamuoto on seuraava:

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

2. Tätä sopimusta sovelletaan kaikkiin työntekijöihin, sekä naisiin että miehiin, joilla on kussakin jäsenvaltiossa voimassa olevissa säädöksissä, työehtosopimuksissa tai käytännöissä määritelty työsopimus tai työsuhde.”

9 Puitesopimuksen 2 lausekkeessa, jonka otsikkona on ”Vanhempainloma”, määrätään seuraavaa:

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

– –

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

– –

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. – –

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

– –”

10 Puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdan mukaan jäsenvaltiot voivat soveltaa tai ottaa käyttöön kyseisessä sopimuksessa määrättyjä suotuisampia määräyksiä.

Suomen oikeus

Sovellettava lainsäädäntö

– Työsopimuslaki

11 Työsopimuslain (55/2001) 4 luvun 3 §:n mukaan työntekijällä on oikeus saada hoitovapaata lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta.

12 Saman lain 4 luvun 8 §:n mukaan työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa perhevapaiden ajalta.

– Sairausvakuutuslaki

13 Sairausvakuutuslain (1224/2004) 9 luvun 1 §:n 1 momentissa säädettiin, että vakuutetulla on oikeus vanhempainpäivärahaan edellyttäen, että hän on asunut Suomessa vähintään 180 päivää välittömästi ennen laskettua synnytysaikaa tai ennen 11 §:ssä tarkoitetun lapsen sijoittamista vakuutetun luokse.

14 Samaisen 9 luvun 3 §:ssä säädetään, että äitiysrahaa maksetaan 105 arkipäivältä.

15 Sairausvakuutuslain 9 luvun 8 §:n 1 momentissa säädetään, että vanhempainrahaan on oikeus välittömästi äitiysrahakauden päätyttyä. Vanhempainraha maksetaan joko äidille tai isälle vanhempien sopimuksen mukaan.

Sovellettavat työehtosopimukset

16 Terveyspalvelualan Liitto ry:n ja TSN:n välillä on solmittu ajalle 1.2.2010–31.12.2011 työehtosopimus (jäljempänä terveyspalvelualan työehtosopimus), joka sitoo asian C-512/11 osapuolia.

17 Terveyspalvelualan työehtosopimuksen 21 §:n 3 kohdan mukaan äitiysvapaan ajalta maksetaan täyttä palkkaa 72 arkipäivän ajalta edellyttäen, että työsuhde on ennen loman alkua jatkunut keskeytyksettä vähintään kolme kuukautta. Mikäli työntekijän uusi äitiysvapaa alkaa palkattomien vapaiden aikana, kyseistä palkkaa ei makseta tällaisten palkattomien vapaiden aikana, ellei lainsäädännöstä muuta johdu. Kuitenkin palkattoman vapaan päätyttyä maksetaan äitiysvapaan palkkaa, jos edellä mainittua palkallista äitiysvapaan alusta alkavaa jaksoa on jäljellä.

18 Asian C-512/11 ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että terveyspalvelualan työehtosopimuksen 21 §:ää tulkitaan siten, että saadakseen palkkaa äitiysvapaan ajalta työntekijän on jäätävä äitiysvapaalle suoraan töistä tai palkalliselta vapaalta.

19 Teknologiateollisuus ry:n ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry:n välillä on solmittu ajalle 2.7.2007–30.4.2010 työehtosopimus (jäljempänä teknologiateollisuuden työehtosopimus), joka sitoo asian C-513/11 osapuolia.

20 Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen 8 §:ssä määrätään muun muassa seuraavaa:

”Toimihenkilölle annetaan äitiyslomaksi se aika, johon hänelle sairausvakuutuslain mukaan tulevan äitiysrahan katsotaan kohdistuvan. Äitiysloman ajalta maksetaan täysi palkka kolmelta kuukaudelta edellyttäen, että hänen työsuhteensa on yhdenjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä.”

21 Asian C-513/11 ennakkoratkaisupyynnöstä ja TSN:n ja Nokia Siemensin unionin tuomioistuimelle esittämistä huomautuksista ilmenee, että teknologiateollisuuden työehtosopimuksen 8 §:ää tulkitaan vakiintuneesti siten, että saadakseen palkkaa äitiysvapaan ajalta työntekijän on jäätävä äitiysvapaalle suoraan töistä tai palkalliselta vapaalta.

Pääasiat ja ennakkoratkaisukysymys

Asia C-512/11

22 Mehiläisen, joka on eräs Suomen merkittävimmistä terveys- ja sosiaalialan palvelujen tarjoajista, palveluksessa sairaanhoitajana työskennellyt Noora Kultarinta jäi ensimmäisen äitiysvapaansa jälkeen palkattomalle hoitovapaalle 7.1.2010 ja 11.4.2012 väliseksi ajaksi.

23 Tultuaan uudelleen raskaaksi hän ilmoitti työnantajalle keskeyttävänsä hoitovapaan ja jäävänsä uudelle äitiysvapaalle 9.4.2010 lukien.

24 Mehiläinen hyväksyi ilmoituksen hoitovapaan keskeyttämisestä mutta kieltäytyi maksamasta tältä toiselta äitiysvapaalta 72 päivän ajalta täyttä palkkaa vastaavaa korvausta, koska uusi äitiysvapaa oli alkanut Kultarinnan palkattoman hoitovapaan aikana.

Asia C-513/11

25 Nokia Siemensin palveluksessa työskennellyt Jenni Novamo jäi äitiysvapaalle 8.3.2008 ja sen jälkeen palkattomalle hoitovapaalle 19.3.2009 ja 4.4.2011 väliseksi ajaksi.

26 Vuonna 2010 Novamo ilmoitti työnantajalleen, että hän oli uudestaan raskaana ja että hän halusi keskeyttää palkattoman hoitovapaansa ja jäädä uudelle äitiysvapaalle 24.5.2010. Nokia Siemens hyväksyi Novamon ilmoituksen hoitovapaan katkaisemisesta, mutta kieltäytyi maksamasta äitiysvapaan ajalta palkkaa, koska uusi äitiysvapaa oli alkanut palkattoman hoitovapaan aikana.

27 Pääasioiden kantajat nostivat työtuomioistuimessa kanteet Kultarinnan ja Novamon työnantajia vastaan vaatiakseen korvausta vahingosta, jota Kultarinta ja Novamo katsoivat kärsineensä lainvastaisen kohtelun johdosta.

28 Ennakkoratkaisupyynnöistä ilmenee, että sairausvakuutuslain mukainen äitiysraha, johon Kultarinnalla ja Novamolla oli oikeus äitiysvapaansa ajalta, vastasi suuruudeltaan sairauspäivärahaa, ja heidän työnantajansa piti normaalisti maksaa päivärahan ja kansallisten työehtosopimusten mukaisen palkan välinen erotus.

29 Ennakkoratkaisupyynnöistä ilmenee, että työtuomioistuimen mukaan direktiivien 92/85 ja 2006/54 tulkinnassa nousee esiin kysymyksiä, joilla on vaikutusta pääasioissa kyseessä olevien työehtosopimusten tulkintaan tai niiden pätevyyden arviointiin. Työtuomioistuin katsoo myös, ettei unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä esitetä vakiintunutta linjaa, jonka mukaan raskaana tai äitiysvapaalla olevan naisen asemaa olisi arvioitava sukupuolisyrjinnän kieltojen valossa.

30 Näissä olosuhteissa työtuomioistuin on päättänyt lykätä asioiden käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle ennakkoratkaisukysymykset, joiden sisältö olennaisilta osiltaan on molemmissa pääasioissa seuraava:

”Ovatko [direktiivi 2006/54] ja [direktiivi 92/85] esteenä sellaisille kansallisille työehtosopimuksen määräyksille tai niiden tulkinnalle, joiden mukaan palkattomalta hoitovapaalta äitiysvapaalle jäävälle työntekijälle ei makseta työehtosopimuksen mukaista äitiysvapaan palkkaa?”

31 Unionin tuomioistuimen presidentin 17.11.2011 antamalla määräyksellä asiat C-512/11 ja C-513/11 yhdistettiin kirjallista ja suullista käsittelyä sekä tuomion antamista varten.

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

32 Kansallisten tuomioistuinten ja unionin tuomioistuimen välille SEUT 267 artiklalla luodussa yhteistyömenettelyssä unionin tuomioistuimen tehtävänä on antaa kansalliselle tuomioistuimelle hyödyllinen vastaus, jonka perusteella kansallinen tuomioistuin voi ratkaista siinä vireillä olevan asian. Unionin tuomioistuimen on tämän vuoksi tarvittaessa muotoiltava sille esitetyt kysymykset uudelleen. Unionin tuomioistuimen tehtävänä on nimittäin tulkita kaikkia unionin oikeuden säännöksiä, joita kansalliset tuomioistuimet tarvitsevat ratkaistessaan niiden käsiteltäväksi saatettuja asioita, vaikka näitä säännöksiä ei olisi nimenomaisesti mainittu kansallisten tuomioistuinten unionin tuomioistuimelle esittämissä kysymyksissä (ks. mm. asia C-45/06, Campina, tuomio 8.3.2007, Kok., s. I-2089, 30 kohta; asia C-243/09, Fuß, tuomio 14.10.2010, Kok., s. I-9849, 39 kohta ja asia C-342/12, Worten, tuomio 30.5.2013, 30 kohta).

33 Vaikka ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on muodollisesti rajoittanut kysymyksensä koskemaan vain direktiivien 92/85 ja 2006/54 tulkintaa, tämä seikka ei näin ollen estä unionin tuomioistuinta esittämästä sille kaikkia unionin oikeuden tulkintaan liittyviä seikkoja, jotka saattavat olla hyödyllisiä kansallisen tuomioistuimen arvioidessa käsiteltävinään olevia asioita, riippumatta siitä, onko kansallinen tuomioistuin viitannut niihin kysymyksissään. Unionin tuomioistuimen on poimittava kaikista kansallisen tuomioistuimen esittämistä seikoista ja erityisesti ennakkoratkaisupyynnön perusteluista ne unionin oikeutta koskevat seikat, joita on syytä tulkita, kun otetaan huomioon riitojen kohde (ks. em. asia Fuß, tuomion 40 kohta ja em. asia Worten, tuomion 31 kohta).

34 Jotta esillä olevassa asiassa voitaisiin vastata hyödyllisesti esitettyihin kysymyksiin, huomioon on otettava direktiivi 96/34, joka koskee puitesopimusta ja niiden toimenpiteiden täytäntöönpanoa, joilla pyritään edistämään yhtäläisiä mahdollisuuksia ja tasa-arvoista kohtelua naisten ja miesten välillä tarjoamalla heille mahdollisuus sovittaa yhteen työ- ja perhe-elämää koskevat velvoitteensa, vaikka ennakkoratkaisupyynnöissä ei nimenomaisesti mainitakaan tätä direktiiviä.

35 Näin ollen esitetyt kysymykset on ymmärrettävä siten, että niillä pyritään selvittämään, onko direktiiviä 96/34 tulkittava siten, että se on esteenä pääasioissa kyseessä olevissa työehtosopimuksissa olevien määräysten kaltaisille kansallisille oikeussäännöille, joiden nojalla raskaana olevaan työntekijään, joka keskeyttää direktiivissä 96/34 tarkoitetun vanhempainloman, jolta ei makseta palkkaa, jäädäkseen välittömästi direktiivissä 92/85 tarkoitetulle äitiyslomalle, ei sovelleta palkanmaksun jatkumista, johon hänellä olisi ollut oikeus, mikäli äitiyslomaa olisi edeltänyt vähimmäiskestoinen työhönpaluujakso.

36 Aluksi on muistutettava, että vaikka direktiivin 92/85 11 artiklan 2 ja 3 kohta eivät merkitse velvollisuutta täyden palkanmaksun jatkumiseen äitiysloman aikana, unionin lainsäätäjä on kuitenkin halunnut taata sen, että työntekijät saavat äitiysloman ajalta tuloa, jonka määrä vastaa vähintään korvausta, josta kansallisissa sosiaaliturvalainsäädännöissä säädetään niitä tilanteita varten, joissa työnteko keskeytyy terveydellisistä syistä (asia C-411/96, Boyle ym., tuomio 27.10.1998, Kok., s. I-6401, 32 kohta).

37 Edellä mainitussa direktiivissä, jossa säädetään vähimmäismääräyksistä, ei kuitenkaan mitenkään evätä jäsenvaltioilta oikeutta taata tällaisille työntekijöille direktiivin määräyksiä parempi suoja pitämällä voimassa tai ottamalla käyttöön työntekijöille edullisempia suojelutoimenpiteitä, kunhan nämä toimenpiteet ovat unionin oikeuden säännösten mukaisia (ks. vastaavasti asia C-438/99, Jiménez Melgar, tuomio 4.10.2001, Kok., s. I-6915, 37 kohta). Direktiivin 92/85 yhdelläkään säännöksellä ei estetä jäsenvaltioita tai tarvittaessa työmarkkinaosapuolia säätämästä tai määräämästä kaikkien sellaisten palkanosien maksamisen jatkumisesta, joihin raskaana olevalla työntekijällä oli oikeus ennen raskauttaan ja äitiyslomaansa.

38 Direktiivissä 96/34 säädettyyn vanhempainlomaan – mukaan luettuna palkattomiin vanhempainlomiin, kuten pääasiassa kyseessä olevat lomat – liittyvien oikeuksien suhteen on muistutettava direktiivin kahdesta erillisestä tavoitteesta. Yhtäältä tällä direktiivillä täytäntöön pantu puitesopimus merkitsee työmarkkinaosapuolten sitoutumista toteuttamaan antamalla vähimmäismääräyksiä toimenpiteitä, joilla on tarkoitus edistää yhtäläisiä mahdollisuuksia ja tasa-arvoista kohtelua miesten ja naisten välillä tarjoamalla heille mahdollisuus sovittaa yhteen työ- ja perhe-elämää koskevat velvoitteensa (asia C-116/08, Meerts, tuomio 22.10.2009, Kok., s. I-10063, 35 kohta ja asia C-149/10, Chatzi, tuomio 16.9.2010, Kok., s. I-8489, 56 kohta).

39 Toisaalta puitesopimuksella annetaan uusille vanhemmille mahdollisuus keskeyttää työnteko perhe-elämään liittyvien velvoitteidensa täyttämiseksi takaamalla heille samalla puitesopimuksen 2 lausekkeen 5 kohdassa se, että he voivat tämän loman päättyessä palata aiempaan työhönsä, tai jos tämä on mahdotonta, heidän työsopimuksensa tai työsuhteensa mukaiseen vastaavaan tai samankaltaiseen työhön. Unionin tuomioistuin on katsonut, että tällä määräyksellä velvoitettiin mahdollistamaan loman päättyessä paluu työhön, jonka olosuhteet ovat samat kuin ennen loman alkamista vallinneet olosuhteet (ks. vastaavasti asia C-7/12, Riežniece, tuomio 20.6.2013, 32 kohta).

40 Käsiteltävässä asiassa unionin tuomioistuimen käytettävissä olevasta oikeudenkäyntiaineistosta ilmenee, että pääasioissa kyseessä olevilla työntekijöillä oli ensimmäisen äitiysvapaansa aikana heihin sovellettavien työehtosopimusten nojalla oikeus palkanmaksun jatkumiseen ainakin tietyn ajanjakson ajan. Jäätyään tämän jälkeen palkattomalle vanhempainlomalle, nämä työntekijät keskeyttivät sittemmin viimeksi mainitut lomansa jäädäkseen niiltä välittömästi toiselle äitiysvapaalle, jonka ajalta heiltä evättiin oikeus palkanmaksun jatkumiseen sillä perusteella, että toinen äitiysvapaa oli keskeyttänyt palkattoman vanhempainloman eikä sitä täten ollut edeltänyt työhönpaluujakso.

41 Näissä olosuhteissa on tutkittava, missä määrin unionin oikeudessa sallitaan se, että edellä kuvatulle vanhempainlomalle jäämisellä on vaikutusta sitä seuraavan äitiysvapaan pitämisen edellytyksiin niiltä osin kuin kyse on pääasioiden kaltaisessa asiassa kansallisen oikeuden säännöissä säädetystä palkanmaksun jatkumisesta.

42 Vakiintuneessa oikeuskäytännössä on tämän suhteen katsottu, että unionin oikeudessa taattu loma ei voi vaikuttaa oikeuteen pitää jokin muu tässä oikeudessa taattu loma (asia C-519/03, komissio v. Luxemburg, tuomio 14.4.2005, Kok., s. I-3067, 33 kohta; asia C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, tuomio 6.4.2006, Kok., s. I-3423, 24 kohta ja asia C-116/06, Kiiski, tuomio 20.9.2007, Kok., s. I-7643, 56 kohta).

43 Kuten unionin tuomioistuimelle esitetyistä oikeudenkäyntiasiakirjoista ilmenee, pääasioissa kyseessä olevilla säännöillä ei estetty Kultarintaa ja Novamoa keskeyttämästä palkatonta vanhempainlomaansa jäädäkseen siltä äitiysvapaalle.

44 Pääasioiden kantajat väittävät kuitenkin, että Kultarinnan ja Novamon etuihin on puututtu unionin oikeuden vastaisesti, koska näiltä työntekijöiltä on siitä syystä, että he ovat käyttäneet oikeuttaan näihin kahteen erilliseen lomaan, evätty sovellettavissa työehtosopimuksissa määrätty palkanmaksun jatkuminen. Kantajien mukaan oikeus palkanmaksun jatkumiseen menettää merkityksensä, mikäli sen edellytyksenä on se, että työntekijän on palattava työhön ennen toiselle äitiysvapaalle jäämistä.

45 Pääasioiden vastaajat katsovat, että puheena olevissa työehtosopimuksissa olevilla riidanalaisilla määräyksillä pyritään suojelemaan raskaana olevia työntekijöitä. Määräyksillä lievennetään niiden mukaan äitiysvapaan pitämisestä aiheutuvaa taloudellista haittaa ja edistetään näin ollen työntekijän ja lapsen välillä raskauden ja synnytyksen jälkeen vallitsevaa erityissuhdetta.

46 Komissio puolestaan korostaa, että äitiysraha, josta säädetään pääasioissa kyseessä olevien työntekijöiden äitiysvapaan ajalta, täyttää direktiivin 92/85 11 artiklan 3 alakohdan vähimmäisvaatimukset.

47 Tämän tuomion 37 ja 42 kohdassa esitetystä oikeuskäytännöstä ilmenee, että pääasioissa kyseessä olevan kaltaisen järjestelmän, joka koskee työntekijälle äitiysloman ajalta direktiivin 92/85 11 artiklan 2 kohdan nojalla suoritettavaa korvausta, yksityiskohtaisten soveltamissääntöjen on oltava unionin oikeuden säännösten, mukaan luettuna vanhempainlomaa koskevat säännökset, mukaisia.

48 Tässä yhteydessä sillä, että työntekijä päättää käyttää oikeuttaan vanhempainlomaan, ei pitäisi olla vaikutusta niihin edellytyksiin, joiden mukaisesti hän voi käyttää oikeuttaan jäädä toiselle vapaalle, käsiteltävissä asioissa äitiysvapaalle. Pääasioissa palkattomalle vanhempainlomalle jääminen johtaa kuitenkin sellaisella työntekijällä, joka joutuu jäämään äitiysvapaalle välittömästi edellä mainitun vanhempainloman jälkeen, väistämättä siihen, että hän menettää osan palkastaan.

49 Pääasioissa kyseessä olevan edellytyksen kaltaisen edellytyksen vaikutuksena on kuitenkin se, että työntekijä joutuu sillä hetkellä, jolloin hän tekee päätöksensä palkattomalle vanhempainlomalle jäämisestä, etukäteen luopumaan sovellettavissa työehtosopimuksissa määrätyn kaltaisesta palkallisesta äitiysvapaasta, mikäli hänen täytyy keskeyttää vanhempainlomansa jäädäkseen välittömästi sen jälkeen äitiysvapaalle. Tämän seurauksena työntekijälle on houkuttelevampaa olla jäämättä tällaiselle vanhempainlomalle.

50 Kuten unionin tuomioistuin on jo todennut, tällaisessa tilanteessa on otettava huomioon, että raskaus ei aina ole ennalta-arvattava tapahtuma (ks. vastaavasti em. asia Kiiski, tuomion 40 ja 41 kohta). Tästä seuraa, ettei työntekijä kykene aina määrittämään sillä hetkellä, jolloin hän tekee päätöksensä vanhempainlomalle jäämisestä tai jolloin tuo loma alkaa, joutuuko hän mainitun loman kuluessa jäämään äitiysvapaalle.

51 On katsottava, että pääasioissa kyseessä olevan kaltaisen edellytyksen vaikutuksena on se, että työntekijä saadaan luopumaan päätöksestä käyttää oikeuttaan vanhempainlomaan, kun otetaan huomioon vaikutus, joka tällä päätöksellä saattaa olla äitiysvapaaseen, joka alkaa kyseisen vanhempainloman aikana. Tällaisella edellytyksellä loukataan näin ollen direktiivin 96/34 tehokasta vaikutusta.

52 Tämän johdosta esitettyihin kysymyksiin on vastattava, että direktiiviä 96/34 on tulkittava siten, että se on esteenä pääasioissa kyseessä olevissa työehtosopimuksissa olevien määräysten kaltaisille kansallisille oikeussäännöille, joiden nojalla raskaana olevaan työntekijään, joka keskeyttää direktiivissä 96/34 tarkoitetun vanhempainloman, jolta ei makseta palkkaa, jäädäkseen välittömästi direktiivissä 92/85 tarkoitetulle äitiyslomalle, ei sovelleta palkanmaksun jatkumista, johon hänellä olisi ollut oikeus, mikäli äitiyslomaa olisi edeltänyt vähimmäiskestoinen työhönpaluujakso.

Oikeudenkäyntikulut

53 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 (kolmas jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

UNICE:n, CEEP:n ja EAY:n tekemästä vanhempainlomaa koskevasta puitesopimuksesta 3.6.1996 annettua neuvoston direktiiviä 96/34/EY on tulkittava siten, että se on esteenä pääasioissa kyseessä olevissa työehtosopimuksissa olevien määräysten kaltaisille kansallisille oikeussäännöille, joiden nojalla raskaana olevaan työntekijään, joka keskeyttää direktiivissä 96/34 tarkoitetun vanhempainloman, jolta ei makseta palkkaa, jäädäkseen välittömästi

toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä 19.10.1992 annetussa neuvoston direktiivissä 92/85/ETY (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) tarkoitetulle äitiyslomalle, ei sovelleta palkanmaksun jatkumista, johon hänellä olisi ollut oikeus, mikäli äitiyslomaa olisi edeltänyt vähimmäiskestoinen työhönpaluujakso.

Allekirjoitukset