



Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (viides jaosto)

13 päivänä maaliskuuta 2019*

Ennakkoratkaisupyyntö – Työntekijöiden vapaa liikkuvuus – SEUT 45 artikla – Asetus (EU) N:o 492/2011 – 7 artiklan 1 kohta – Kansalaisuuteen perustuvan syrjinnän kieltö – Palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden määräytyminen työnantajan palveluksessa täyttäneen työntekijän palvelusajan perusteella – Muiden työnantajien palveluksessa aikaisemmin täyttäneiden palvelusaikojen huomioon ottaminen vain osittain – Sosiaalioikeus – Jäsenvaltioiden järjestelmien ja lainsäädäntöjen väliset erot

Asiassa C-437/17,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyyntöstä, jonka Oberster Gerichtshof (ylimmän asteen tuomioistuin, Itävalta) on esittänyt 29.6.2017 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 19.7.2017, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH

vastaan

EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (viides jaosto)

toimien kokoonpanossa: presidentti K. Lenaerts, joka hoitaa viidennen jaoston puheenjohtajan tehtäviä, sekä tuomarit F. Biltgen ja E. Levits (esittelevä tuomari),

julkisasiamies: H. Saugmandsgaard Øe,

kirjaaja: hallintovirkkamies V. Giacobbo-Peyronnel,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 3.5.2018 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

- Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH, edustajinaan S. Ameshofer, G. Storch ja R. Storch, Rechtsanwälte, avustajanaan K. Mayr, Rechtsreferent,
- EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH, edustajanaan F. Marhold, Rechtsanwalt,
- Itävallan hallitus, asiamiehenään G. Hesse,
- Euroopan komissio, asiamiehinään M. Kellerbauer ja D. Martin,

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

kuultuaan julkisasiamiehen 25.7.2018 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,
on antanut seuraavan

tuomion

- 1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee SEUT 45 artiklan ja työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta unionin alueella 5.4.2011 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU) N:o 492/2011 (EUVL 2011, L 141, s. 1) 7 artiklan 1 kohdan tulkintaa.
- 2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa vastakkain ovat Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH (EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH -yhtiön yritysneuvosto; jäljempänä Eurothermenin yritysneuvosto) ja Eurothermen Resort Bad Schallerbach GmbH (jäljempänä Eurothermen) ja joka koskee sitä, että Eurothermenin työntekijöiden palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden määrittämisessä otetaan huomioon näiden työntekijöiden aikaisemmat palvelusajat muiden työnantajien palveluksessa vain osittain.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

- 3 Asetuksen N:o 492/2011 7 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltion kansalaista ei työntekijänä saa kansalaisuutensa vuoksi saattaa toisen jäsenvaltion alueella kotimaisiin työntekijöihin verrattuna eri asemaan työ- ja palvelussuhteen ehtojen suhteen; tämä koskee erityisesti palkkausta, irtisanomista ja työttömyyden sattuessa paluuta saman alan työhön tai uudelleen työllistämistä.”

Itävallan oikeus

- 4 Lomaoikeudesta 7.7.1976 annetun lain (Urlaubsgesetz, (BGBl. 1976/390, sellaisena kuin se on julkaistuna virallisessa lehdessä BGB1. I, 2013/3; jäljempänä UrlG), 2 §:n 1 momentin sanamuoto on seuraava:

”Työntekijällä on oikeus jokaisena työvuotena yhtäjaksoiseen palkalliseen lomaan. Loman kesto on 30 työpäivää, jos palvelusaika on alle 25 vuotta, ja nousee 25. palvelusvuoden täyttymisen jälkeen 36 työpäivään.”

- 5 UrlG:n 3 §:ssä säädetään seuraavaa:

”1. Loman keston määrittämiseksi on laskettava yhteen saman työnantajan palveluksessa täytyneet palvelusajat, jotka eivät ole keskeytyneet kolmea kuukautta pidemmäksi ajaksi kerrallaan.

--

2. Loman keston määrittämiseksi on otettava huomioon:

- 1) Kussakin toisessa työsuhteessa -- kotimaassa täyttynyt palvelusaika, joka on kestänyt vähintään kuusi kuukautta;

--

3. Edellä 2 momentin 1 kohdan mukaiset palvelusajat on otettava huomioon yhteensä enintään viiden vuoden ajalta. – –

– –”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymys

- 6 Eurothermen on matkailualalla toimiva yhtiö. Sen toimipaikka on Bad Schallerbachissa (Itävalta) ja sen palveluksessa on joukko työntekijöitä, joiden osalta on täyttynyt aikaisempia palvelusaikoja muiden työnantajien palveluksessa muissa jäsenvaltioissa kuin Itävallan tasavallassa.
- 7 Eurothermenin yritysneuvosto nosti Eurothermenin työntekijöiden edustamiseen toimivaltaisena elimenä kanteen sellaisen erityismenettelyn nojalla, josta säädetään työ- ja sosiaaliasioita käsittelevistä tuomioistuimista 7.3.1985 annetun lain (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz; BGBl. 104/1985) 54 §:n 1 momentissa.
- 8 Tämä Eurothermenia vastaan nostettu kanne koskee tämän yhtiön sellaisten työntekijöiden oikeutta palkalliseen vuosilomaan, joiden osalta on täyttynyt aikaisempia palvelusaikoja muiden työnantajien palveluksessa muissa jäsenvaltioissa kuin Itävallan tasavallassa.
- 9 Eurothermenin yritysneuvoston mukaan se, että UrlG:n 3 §:n 2 momentin 1 kohdassa ja 3 momentissa rajoitetaan muissa jäsenvaltioissa täyttyneiden aikaisempien palvelusaikojen huomioon ottaminen viiteen vuoteen, merkitsee SEUT 45 artiklassa taatun työntekijöiden vapaan liikkuvuuden rajoitusta.
- 10 Eurothermenin yritysneuvosto väittää, että unionin oikeuden mukaan nämä aiemmat palvelusajat on otettava huomioon kokonaisuudessaan niin, että kaikilla työntekijöillä, joilla on yhteensä 25 vuoden työkokemus, on UrlG:n 2 §:n 1 momentin mukaan oikeus kuudenteen viikkoon palkallista vuosilomaa.
- 11 Asiaa ensimmäisenä oikeusasteena käsitellyt Landesgericht Wels (Welsin alueellinen tuomioistuin, Itävalta) ja muutoksenhakuasteena käsitellyt Oberlandesgericht Linz (Linzin osavaltion ylioikeus, Itävalta) hylkäsivät Eurothermin yritysneuvoston vaatimuksen.
- 12 Oberster Gerichtshof (ylimmän asteen tuomioistuin, Itävalta), jonka käsiteltäväksi on saatettu Revision-valitus, on epävarma siitä, merkitseekö pääasiassa kyseessä olevan kaltainen säännöstö SEUT 45 artiklan, luettuna yhdessä asetuksen 492/2011 7 artiklan 1 kohdan kanssa, mukaisesti välillistä syrjintää tai SEUT 45 artiklassa tarkoitettua rajoitusta. Mikäli asia on näin, Oberster Gerichtshofin mukaan esille nousee vielä kysymys tämän järjestelmän oikeuttamisperusteesta.
- 13 Tästä Oberster Gerichtshof täsmentää, että sen oman vakiintuneen oikeuskäytännön ja oikeuskirjallisuudessa vallitsevan yksimielisen käsityksen mukaan UrlG:n 3 §:n 2 momenttia on tulkittava siten, että muiden koti- ja ulkomaisten työnantajien palveluksessa täyttyneitä palvelusaikoja on kohdeltava samalla tavalla. Niinpä tämän säännöksen sanamuodosta huolimatta myös ulkomailla täyttyneet aiemmat palvelusajat on otettava huomioon yhteensä enintään viideltä vuodelta.
- 14 Tässä tilanteessa Oberster Gerichtshof on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

”Onko SEUT 45 artiklaa ja asetuksen N:o 492/2011 7 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että ne ovat esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle (UrlG:n 3 §:n 2 momentin 1 kohta, luettuna yhdessä 3 §:n 3 momentin ja 2 §:n 1 momentin kanssa), jonka mukaan työntekijällä, jolle on täyttynyt yhteensä 25 palvelusvuotta – muttei kuitenkaan saman itävaltalaisen työnantajan

palveluksessa –, on oikeus ainoastaan viiden viikon vuosilomaan, kun taas työntekijällä, joka on työskennellyt 25 vuotta saman itävaltalaisen työnantajan palveluksessa, on oikeus kuuden viikon pituiseen vuosilomaan?”

Ennakkoratkaisukysymyksen tarkastelu

- 15 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin kysyy, onko SEUT 45 artiklaa ja asetuksen N:o 492/2011 7 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että ne ovat esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jonka mukaan määritettäessä sitä, onko työntekijällä, jolle on täyttynyt yhteensä 25 palvelusvuotta, oikeus viiden viikon pituisen palkallisen vuosiloman korotukseen kuuden viikon pituiseksi, palvelusvuodet, jotka ovat täytyneet yhden tai useamman työnantajan palveluksessa ennen nykyisen työnantajan kanssa solmittua työsuhdetta, otetaan huomioon enintään viiden palvelusvuoden ajalta, vaikka niiden tosiasiallinen määrä olisi suurempi kuin viisi vuotta.

SEUT 45 artiklan 2 kohta ja asetuksen N:o 492/2011 7 artiklan 1 kohta

- 16 Aluksi on huomautettava, että SEUT 45 artiklan 2 kohdassa kielletään kaikki kansalaisuuteen perustuva jäsenvaltioiden työntekijöiden syrjintä työsopimusten tekemisessä sekä palkkauksessa ja muissa työehdoissa. Asetuksen N:o 492/2011 7 artiklan 1 kohta on vain erityinen ilmaus SEUT 45 artiklan 2 kohdassa vahvistetusta syrjintäkiellon periaatteesta työolojen ja -ehtojen erityisalalla, ja sitä on näin ollen tulkittava samalla tavalla kuin SEUT 45 artiklaa (tuomio 5.12.2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, jäljempänä tuomio SALK, C-514/12, EU:C:2013:799, 23 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 17 Koska työntekijöiden oikeus palkalliseen vuosilomaan kuuluu kiistatta työolojen ja -ehtojen alaan, pääasiassa kyseessä oleva kansallinen lainsäädäntö kuuluu edellisessä kohdassa mainittujen määräysten ja säännösten soveltamisalaan.
- 18 Tästä on todettava, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan sekä SEUT 45 artiklaan että asetuksen N:o 492/2011 7 artiklaan otetulla yhdenvertaisen kohtelun säännöllä ei kielletä ainoastaan kansalaisuuteen perustuvaa ilmeistä syrjintää vaan myös kaikki sellaiset peiteltyyn syrjinnän muodot, joissa tosiasiallisesti päädytään samaan lopputulokseen muita erotteluperusteita soveltamalla (ks. vastaavasti tuomio 5.12.2013, SALK, C-514/12, EU:C:2013:799, 25 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen ja tuomio 2.3.2017, Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, 35 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 19 Unionin tuomioistuin on täsmentänyt tässä yhteydessä, että kansallisen oikeuden säännöstä, vaikka sitä sovellettaisiin kansalaisuudesta riippumatta, on pidettävä välillisesti syrjivänä, jos sen vaikutukset kohdistuvat sen ominaislaadun vuoksi enemmän työntekijöihin, jotka ovat muiden jäsenvaltioiden kansalaisia, kuin kotimaisiin työntekijöihin ja jos säännöksellä saatetaan sen vuoksi kohdella ensiksi mainittuja huonommin, jollei se ole objektiivisesti perusteltua ja oikeassa suhteessa tavoiteltuun päämäärään (ks. tuomio 2.3.2017, C-496/15, Eschenbrenner, EU:C:2017:152, 36 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 20 Nyt käsiteltävässä asiassa UrlG:n 3 §:n 1–3 momentin mukaan oikeus palkalliseen vuosilomaan 25 palvelusvuoden jälkeen on kuusi viikkoa, jos palvelusaika on täyttynyt nykyisen työnantajan palveluksessa. Mikäli työntekijä on työskennellyt yhden tai useamman muun työnantajan palveluksessa, ainoastaan viiden vuoden enimmäisaika viimeksi mainittujen palveluksessa voidaan ottaa huomioon. Näin ollen ollakseen oikeutettu kuuden viikon palkalliseen vuosilomaan työntekijän on pitänyt työskennellä joko 25 palvelusvuotta nykyisen työnantajan palveluksessa tai yhteensä 25 palvelusvuotta, joista vähintään 20 vuotta ovat täytyneet nykyisen työnantajan palveluksessa.

- 21 Kuten tämän tuomion 13 kohdassa on todettu, on niin, että vaikka UrlG:n 3 §:n 2 momentin 1 kohdan sanamuodossa viitataan vain aikaisemmassa työsuhteessa ”kotimaassa” täyttyneeseen palvelusaikaan, Oberster Gerichtshofin vakiintuneen oikeuskäytännön ja oikeuskirjallisuudessa vallitsevan yksimielisen käsityksen mukaan tätä säännöstä on tulkittava siten, että muiden koti- ja ulkomaisten työnantajien palveluksessa täyttyneet palvelusajat otetaan huomioon samalla tavalla yhteensä enintään viideltä vuodelta, ovatpa ne täyttyneet kotimaassa tai toisessa jäsenvaltiossa.
- 22 Mahdollisesta SEUT 45 artiklan 2 kohdan ja asetuksen N:o 492/2011 7 artiklan 1 kohdan vastaisesta syrjinnästä on todettava, että pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa kansallisessa lainsäädännössä, kuten julkisasiamies on todennut ratkaisuehdotuksensa 21 kohdassa, tehdään erottelu työntekijöiden välillä riippuen heidän palvelusaikansa pituudesta nykyisen työnantajan palveluksessa. On nimittäin niin, että tämän lainsäädännön mukaan yhden tai useamman aikaisemman työnantajan palveluksessa täyttyneet palvelusvuodet otetaan huomioon enintään viiden palvelusvuoden ajalta, vaikka niiden tosiasiallinen määrä olisi enemmän kuin viisi vuotta, joten työntekijä, joka on työskennellyt 25 palvelusvuotta, joista vähintään 20 vuotta ovat täyttyneet nykyisen työnantajan palveluksessa, on oikeutettu kuuden viikon palkalliseen vuosilomaan, kun taas työntekijä, joka on työskennellyt 25 palvelusvuotta, mutta ei ole ollut 20:tä vuotta nykyisen työnantajan palveluksessa, on oikeutettu vain viiden viikon palkalliseen vuosilomaan.
- 23 Tästä seuraa, että koska tällaista lainsäädäntöä sovelletaan erotuksetta kaikkiin vähintään 25 palvelusvuotta työskennelleisiin työntekijöihin heidän kansallisuudestaan riippumatta, se ei merkitse kansalaisuuteen perustuvaa välitöntä syrjintää.
- 24 Eurothermenin yritysneuvoston ja Euroopan komission mukaan pääasiassa kyseessä olevaa kansallista lainsäädäntöä on pidettävä välillisesti syrjivänä. Niiden mukaan selvä enemmistö itävaltalaisista työntekijöistä nimittäin pysyy Itävallassa ja aloittaa siellä työuransa ja voi siten helposti olla keskeytyksettä saman työnantajan palveluksessa 25 vuoden ajan ja näin ollen olla oikeutettu kuuden viikon palkalliseen vuosilomaan UrlG:n 2 §:n 1 momentin mukaisesti. Tässä yhteydessä Eurothermenin yritysneuvoston ja Euroopan komission mukaan on riittävää todeta, että UrlG:n 2 §:n 1 momentissa säädetyn 25 vuoden palvelusajan vaatimuksen täyttävien työntekijöiden enemmistö on itävaltalaisia.
- 25 Sitä vastoin työntekijät, jotka ovat muiden jäsenvaltioiden kansalaisia, aloittavat työuransa yleensä kotijäsenvaltiossaan ja siirtyvät näin ollen itävaltalaisen työnantajan palvelukseen vasta uransa myöhemmässä vaiheessa. Niinpä heidän on vaikeampi saavuttaa vaadittu palvelusaika ollakseen oikeutettuja kuudenteen vuosilomaviikkoon itävaltalaisien työntekijöiden tavoin. Tästä Eurothermenin yritysneuvosto ja Euroopan komissio toteavat, että suurin osa työntekijöistä, joiden osalta otetaan UrlG:n 3:n 3 momentissa säädetyllä tavalla huomioon vain osittain aikaisemmat palvelusajat muiden työnantajien palveluksessa, on muiden jäsenvaltioiden kansalaisia.
- 26 Ensinnäkin on todettava, että pääasiassa kyseessä olevan kaltainen kansallinen lainsäädäntö asettaa kaikki ne työntekijät – sekä Itävallan että muiden jäsenvaltioiden kansalaiset –, jotka ovat työskennelleet yhteensä 25 palvelusvuotta joista kuitenkin alle 20 vuotta nykyisen työnantajan palveluksessa, epäedullisempaan asemaan kuin ne työntekijät, jotka ovat työskennelleet yhteensä 25 palvelusvuotta joista vähintään 20 vuotta nykyisen työnantajan palveluksessa. Tämän ensimmäisen työntekijäryhmän osalta se seikka, että työpaikka on vaihtunut, johtaa nimittäin siihen, että aikaisempien työnantajien palveluksessa hankittu työkokemus otetaan huomioon korkeintaan UrlG:n 3 §:n 3 momentissa säädetyltä viiden vuoden pituiselta ajalta.
- 27 Jotta tätä työntekijöiden erilaista kohtelua, joka riippuu heidän nykyisen työnantajansa palveluksessa tapahtuneen työskentelyn pituudesta, voitaisiin pitää SEUT 45 artiklan 2 kohdassa ja asetuksen N:o 492/2011 7 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuna välillisenä syrjintänä, sen vaikutusten olisi kohdistuttava sen ominaislaadun vuoksi enemmän työntekijöihin, jotka ovat muiden jäsenvaltioiden kansalaisia, kuin kotimaisiin työntekijöihin.

- 28 Toisin kuin Eurothermenin yritysneuvosto ja komissio väittävät, ennakkoratkaisupyynnöstä käy kuitenkin ilmi, että mikään ei viittaa siihen, että itävaltalaiset työntekijät pysyisivät nykyisen työnantajansa palveluksessa 25 vuotta. Näin ollen ei ole osoitettu, että tämä lainsäädäntö suosisi erityisesti itävaltalaisia työntekijöitä niihin työntekijöihin nähden, jotka ovat muiden jäsenvaltioiden kansalaisia.
- 29 Näiden toteamusten perusteella ei voida katsoa, että työntekijät, joiden osalta otetaan huomioon UrlG:n 3:n 3 momentissa säädetyllä tavalla rajoitetusti aikaisemmat palvelusajat muiden työnantajien palveluksessa, olisivat pääosin muiden jäsenvaltioiden kansalaisia.
- 30 Lisäksi on todettava, toisin kuin komissio on huomautuksissaan katsonut, että vaikka oletettaisiin todennetuksi se, että UrlG:n 2 §:n 1 momentissa säädetyin 25 vuoden palvelusajan vaatimuksen täyttävien työntekijöiden enemmistö on Itävallan kansalaisia, tämä todentaminen ei itsessään riitä tekemään johtopäätöstä, kuten tämän tuomion 28 kohdasta käy ilmi, että muiden jäsenvaltioiden kansalaisia syrjitään välillisesti.
- 31 Toiseksi on todettava, että komissio ei voi tukeutua perustelujensa tueksi yleisesti unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöön, jonka mukaan kansallisen toimenpiteen katsomiseksi välillisesti syrjiväksi ei ole välttämätöntä, että sillä suositaisiin kaikkia kyseisen jäsenvaltion kansalaisia tai että sillä asetettaisiin epäedulliseen asemaan ainoastaan muiden jäsenvaltioiden kansalaiset (tuomio 20.6.2013, Giersch ym., C-20/12, EU:C:2013:411, 45 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen) eikä myöskään kohdennetusti unionin tuomioistuimen 5.12.2013 antamassaan tuomiossa SALK (C-514/12, EU:C:2013:799) antamaan vastaukseen.
- 32 Yhtäältä on nimittäin niin – kuten julkisasiamies on todennut ratkaisuehdotuksensa 35 kohdassa –, että edellisessä kohdassa mainittu oikeuskäytäntö on merkityksellinen vain siinä tapauksessa, että on osoitettu, että pääasiassa kyseessä olevan kaltainen kansallinen lainsäädäntö vaikuttaa työntekijöihin, jotka ovat muiden jäsenvaltioiden kansalaisia, enemmän kuin kotimaisiin työntekijöihin. Koska tilanne ei nyt käsiteltävässä asiassa kuitenkaan ole tämä, tämä oikeuskäytäntö ei voi toimia perustana sen toteamiselle, että tätä lainsäädäntöä on pidettävä välillisesti syrjivänä.
- 33 Toisaalta on todettava, että 5.12.2013 annetulla tuomiolla SALK (C-514/12, EU:C:2013:799) ratkaistu asia koski aluehallinnon palveluksessa olevia työntekijöitä, joita koskevan lainsäädännön tarkoituksena oli mahdollistaa liikkuvuus erillisten työnantajien välillä, eikä tarkoituksena ollut palkita tietyn työntekijän uskollisuutta tiettyä työnantajaa kohtaan. Näin ollen unionin tuomioistuimen kyseisessä tuomiossa suorittamaa päättelyä ei voida soveltaa pääasiassa kyseessä olevan kaltaiseen kansalliseen lainsäädäntöön, koska viimeksi mainitun tarkoituksena on nimenomaisesti palkita työntekijän uskollisuus hänen nykyistä työnantajaansa kohtaan.
- 34 Edellä esitetystä seuraa, että pääasiassa kyseessä olevan kaltaista kansallista lainsäädäntöä, jossa kohdellaan työntekijöitä eri tavalla riippuen heidän palvelusajastaan nykyisen työnantajan palveluksessa, ei voida katsoa sellaisia työntekijöitä välillisesti syrjiväksi, jotka ovat muiden jäsenvaltioiden kansalaisia, eikä näin ollen myöskään SEUT 45 artiklan 2 kohdan vastaiseksi.

SEUT 45 artiklan 1 kohta

- 35 On määritettävä vielä se, merkitsevätkö pääasiassa kyseessä olevan kaltaiset kansalliset säännökset SEUT 45 artiklan 1 kohdassa kiellettyä työntekijöiden vapaan liikkuvuuden rajoitusta.
- 36 Tästä on huomautettava, että SEUT 45 kohdan ja henkilöiden vapaata liikkuvuutta koskevien kaikkien perussopimuksen määräysten tarkoituksena on toki helpottaa unionin kansalaisten kaikenlaisen ansiotyön tekemistä unionin alueella ja ne ovat esteenä toimenpiteille, joilla voi olla epäsuotuisa vaikutus näihin kansalaisiin, kun nämä haluavat harjoittaa kyseistä toimintaa muun jäsenvaltion kuin

kotijäsenvaltionsa alueella. Tässä suhteessa jäsenvaltioiden kansalaisilla on suoraan perussopimukseen perustuva oikeus varsinkin lähteä kotijäsenvaltiostaan siirtyäkseen toisen jäsenvaltion alueelle ja oleskellakseen siellä toiminnan harjoittamista varten (tuomio 18.7.2017, Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, 33 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

- 37 Unionin primaarioikeudella ei kuitenkaan taata työntekijälle, että muuttaminen toiseen jäsenvaltioon kuin hänen lähtöjäsenvaltionsa olisi sosiaalisissa kysymyksissä neutraalia, koska tällainen muutto – kun otetaan huomioon jäsenvaltioiden järjestelmien ja lainsäädäntöjen välillä vallitsevat erot – voi olla tältä osin asianomaiselle henkilölle enemmän tai vähemmän edullinen (tuomio 18.7.2017, Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, 34 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 38 Unionin oikeudessa taataan nimittäin yksinomaan se, että muun kuin lähtöjäsenvaltion alueella työskenteleviin työntekijöihin sovelletaan samoja edellytyksiä kuin kyseisen toisen jäsenvaltion työntekijöihin (tuomio 23.1.2019, Zyla, C-272/17, EU:C:2019:49, 45 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 39 Kuten julkisasiamies on todennut ratkaisuehdotuksensa 51 ja 58 kohdassa, tällaisia toteamuksia sovelletaan sekä työntekijään, joka haluaa lähteä Itävallan lainsäädännön piiriin kuuluvan työnantajan palveluksesta, että työntekijään, joka on toisen jäsenvaltion kansalainen ja joka on kiinnostunut työstä Itävallassa.
- 40 Toisin kuin Eurothermenin yritysneuvosto ja komissio väittävät, kyseessä oleva kansallinen lainsäädäntö ei ole omiaan saamaan itävaltalaisia työntekijöitä, jotka harkitsevat lähtöä nykyisen työnantajansa palveluksesta siirtyäkseen toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneen työnantajan palvelukseen samalla kun he toivovat voivansa myöhemmin palata alkuperäisen työnantajansa palvelukseen, luopumaan aikeestaan. Tästä on todettava, kuten julkisasiamies on ratkaisuehdotuksensa 60–62 kohdassa katsonut, että tämä perustelu pohjautuu sellaisiin seikkoihin, jotka ovat liian satunnaisia ja välillisiä, jotta voitaisiin katsoa, että tämä lainsäädäntö rajoittaisi työntekijöiden vapaata liikkuvuutta (ks. vastaavasti tuomio 27.1.2000, Graf, C-190/98, EU:C:2000:49, 25 kohta).
- 41 Edellä esitetystä seuraa, että pääasiassa kyseessä olevan kaltaista kansallista lainsäädäntöä ei voida katsoa SEUT 45 artiklan 1 kohdassa kielletyksi ”työntekijöiden vapaan liikkuvuuden rajoitukseksi”.
- 42 Kaiken edellä esitetyn perusteella ennakkoratkaisukysymykseen on vastattava, että SEUT 45 artiklaa ja asetuksen N:o 492/2011 7 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että ne eivät ole esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jonka mukaan määritettäessä sitä, onko työntekijällä, jonka osalta on täyttynyt yhteensä 25 palvelusvuotta, oikeus viiden viikon pituisen palkallisen vuosiloman korotukseen kuuden viikon pituiseksi, palvelusvuodet, jotka ovat täyttyneet yhden tai useamman työnantajan palveluksessa ennen nykyisen työnantajan kanssa solmittua työsuhdetta, otetaan huomioon enintään viiden palvelusvuoden ajalta, vaikka niiden tosiasiallinen määrä olisi suurempi kuin viisi vuotta.

Oikeudenkäyntikulut

- 43 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 (viides jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

SEUT 45 artiklaa ja työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta unionin alueella 5.4.2011 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU) N:o 492/2011 7 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että ne eivät ole esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jonka mukaan määritettäessä sitä, onko työntekijällä, jonka osalta on täyttynyt yhteensä 25 palvelusvuotta, oikeus viiden viikon pituisen palkallisen vuosiloman korotukseen kuuden viikon pituiseksi, palvelusvuodet, jotka ovat täyttyneet yhden tai useamman työnantajan palveluksessa ennen nykyisen työnantajan kanssa solmittua työsuhdetta, otetaan huomioon enintään viiden palvelusvuoden ajalta, vaikka niiden tosiasiallinen määrä olisi suurempi kuin viisi vuotta.

Allekirjoitukset