



Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (ensimmäinen jaosto)

8 päivänä toukokuuta 2019*

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Direktiivi 96/34/EY – Vanhempainlomia koskeva puitesopimus – 2 lausekkeen 6 kohta – Osa-aikaisella vanhempainlomalla oleva työntekijä, joka on otettu palvelukseen toistaiseksi ja täysipäiväisesti – Irtisanomiskorvaus ja uudelleentyöllistymisvapaalta maksettava avustus – Laskentatavat – SEUT 157 artikla – Miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden samapalkkaisuus – Osa-aikainen vanhempainloma, jonka pitävät pääosaltaan naispuoliset työntekijät – Välillinen syrjintä – Objektivisesti perustellut seikat, jotka eivät ole millään tavalla sukupuolen perusteella syrjiviä – Tällaisia seikkoja ei ole

Asiassa C-486/18,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyyntöstä, jonka Cour de cassation (ylin tuomioistuin, Ranska) on esittänyt 11.7.2018 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 23.7.2018, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

RE

vastaan

Praxair MRC SAS,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (ensimmäinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja J.-C. Bonichot sekä tuomarit C. Toader, A. Rosas, L. Bay Larsen ja M. Safjan (esittelevä tuomari),

julkisasiamies: G. Pitruzzella,

kirjaaja: A. Calot Escobar,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

- RE, edustajanaan J. Buk Lament, avocate,
- Praxair MRC SAS, edustajanaan J.-J. Gatineau, avocat,
- Ranskan hallitus, asiamiehinnään E. de Moustier ja R. Coesme,
- Euroopan komissio, asiamiehinnään A. Szmytkowska ja C. Valero,

* Oikeudenkäyntikieli: ranska.

päätettyään julkisasiamiestä kuultuaan ratkaista asian ilman ratkaisuehdotusta,

on antanut seuraavan

tuomion

- 1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee SEUT 157 artiklan ja UNICE:n, CEEP:n ja EAY:n tekemästä vanhempainlomaa koskevasta puitesopimuksesta 3.6.1996 annetun neuvoston direktiivin 96/34/EY (EYVL 1996, L 145, s. 4), sellaisena kuin se on muutettuna 15.12.1997 annetulla neuvoston direktiivillä 97/75/EY (EYVL 1998, L 10, s. 24; jäljempänä direktiivi 96/34), liitteenä olevan vanhempainlomasta 14.12.1995 tehdyn puitesopimuksen (jäljempänä vanhempainlomaa koskeva puitesopimus) 2 lausekkeen 4 ja 6 kohdan tulkintaa.
- 2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa vastakkain ovat RE ja Praxair MRC SAS ja jossa on kyse tavasta, jonka mukaisesti laskettiin irtisanomiskorvaus ja uudelleentyöllistymisvapaalta maksettava avustus, jotka RE:lle maksettiin irtisanottaessa hänet taloudellisista syistä hänen ollessa osa-aikaisella vanhempainlomalla.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

Direktiivi 96/34 ja vanhempainlomaa koskeva puitesopimus

- 3 BUSINESSSEUROPE:n, UEAPME:n, CEEP:n ja EAY:n tekemän vanhempainvapaata koskevan tarkistetun puitesopimuksen täytäntöönpanosta ja direktiivin 96/34/EY kumoamisesta 8.3.2010 annetun neuvoston direktiivin 2010/18/EU (EUVL 2010, L 68, s. 13) 4 artiklan mukaisesti direktiivi 96/34 on kumottu 8.3.2012 alkaen. Pääasian tosiseikkojen tapahtuma-ajan vuoksi pääasiaan sovelletaan kuitenkin direktiiviä 96/34 ja vanhempainlomaa koskevaa puitesopimusta.
- 4 Direktiivillä 96/34 oli tarkoitus panna täytäntöön toimialaltaan yleisten työmarkkinakeskusjärjestöjen, eli Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten työnantajien ja julkisten yritysten eurooppalaisen keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemä vanhempainlomaa koskeva puitesopimus.
- 5 Vanhempainlomaa koskevan puitesopimuksen johdanto-osan ensimmäisessä kohdassa todettiin seuraavaa:
”[Vanhempainlomaa koskeva] 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.”
- 6 Kyseisen puitesopimuksen yleisten huomioiden 4–6 kohdassa todettiin seuraavaa:
”4. sosiaalisia perusoikeuksia koskevan yhteisön peruskirjan 16 kohdassa, jossa käsitellään tasa-arvoista kohtelua, määrätään toimenpiteiden kehittämistä, jotta naiset ja miehet voisivat yhteensovittaa työ- ja perhe-elämää koskevat velvoitteensa,

5. 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,
6. 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.”
- 7 Mainitun puitesopimuksen 1 lausekkeessa, jonka otsikkona oli ”Tarkoitus ja soveltamisala”, määrättiin seuraavaa:
- ”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.”
- 8 Puitesopimuksen 2 lausekkeen, jonka otsikkona oli ”Vanhempainloma”, sanamuoto oli seuraava:
- ”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.
-
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.
-
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.
- ”

Osa-aikatyötä koskeva puitesopimus

- 9 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.”

Ranskan lainsäädäntö

- 10 Työlain (code du travail) L. 1233-71 §:ssä, sellaisena kuin se oli voimassa pääasian tosiseikkojen tapahtuma-aikana, säädettiin seuraavaa:

”Yrityksissä tai toimipaikoissa, joissa on vähintään tuhat työntekijää, sekä L. 2331-1 ja L. 2341-4 §:ssä mainituissa yrityksissä, mikäli niissä on yhteensä vähintään tuhat työntekijää, työnantajan on ehdotettava kaikille työntekijöille, joita se aikoo irtisanoa taloudellisista syistä, uudelleentyöllistymisvapaata, jonka tarkoituksena on mahdollistaa se, että työntekijä voi osallistua koulutuksiin ja saa työnhaun edistämisyksikön palveluita.

Uudelleentyöllistymisvapaan pituus ei voi ylittää yhdeksää kuukautta.

Kyseinen vapaa alkaa tarvittaessa taitojen arvioinnilla, jonka tarkoituksena on mahdollistaa se, että työntekijä voi luoda ammatillisen suunnitelman ja tarvittaessa määrittää uudelleen työllistymiseen tarvittavat koulutukset. Koulutukset toteutetaan 1 momentissa säädetyn ajanjakson aikana.

Työnantaja vastaa kaikkien näiden toimien kustannuksista.”

- 11 Työlain L. 1233-72 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Uudelleentyöllistymisvapaa pidetään irtisanomisajan kuluessa, ja työntekijä on vapautettu työntekovelvoitteesta tältä ajalta.

Jos uudelleentyöllistymisvapaan pituus ylittää irtisanomisajan keston, irtisanomisajan päättymishetkeä lykätään uudelleentyöllistymisvapaan päättymiseen asti.

Irtisanomisajan keston ylittävältä osalta maksettavan palkan suuruus on sama kuin L. 5123-2 §:n 3^o momentissa mainitun uudelleenkouluttautumisen yhteydessä maksettavan avustuksen suuruus. Tähän palkkaan sovelletaan L. 5123-4 ja L. 5123-5 §:n säännöksiä.”

- 12 Työlain L. 1234-9 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Toistaiseksi voimassa olevalla työsopimuksella samalle työnantajalle vähintään vuoden keskeytyksettä työskennellyt työntekijä on muusta kuin vakavasta virheestä johtuvan irtisanomisen tapauksessa oikeutettu irtisanomiskorvaukseen.

Korvaus lasketaan työntekijän ennen työsopimuksen päättämistä saaman bruttopalkan perusteella. – –”

13 Työlain L. 3123-13 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Samassa yrityksessä sekä kokoaikaisena että osa-aikaisena työskennelleen työntekijän irtisanomiskorvaus ja eläkkeelle jäämisen yhteydessä maksettava korvaus lasketaan kokoaikaisesti ja osa-aikaisesti yrityksessä työskenneltyjen jaksojen suhteellisten osuuksien perusteella”.

14 Työlain R. 1233-32 §:n, joka koskee uudelleentyöllistymisvapaalta maksettavaa avustusta, sanamuoto on seuraava:

”Irtisanomisajan ylittävällä uudelleentyöllistymisvapaalla työnantaja maksaa työntekijälle kuukausipalkkaa.

Kyseisen palkan määrä vastaa vähintään 65:ttä prosenttia irtisanomisilmoitusta edeltäneiden 12 kuukauden aikana maksetusta keskimääräisestä kuukausittaisesta bruttopalkasta, josta peritään L. 5422-9 §:n mukaiset maksut.

Määrä ei voi olla pienempi kuin kuukausipalkka, joka vastaa 85:ttä prosenttia L. 3231-2 §:ssä säädetyn vähimmäispalkan ja yrityksessä vahvistettua yleistä työaikaa vastaavan tuntimäärän tulosta.

Se ei myöskään voi olla pienempi kuin 85 prosenttia työnantajan työajan sovitusta vähentämisestä 19.1.2000 annetun lain nro 2000-37 32 §:n säännösten mukaisesti maksamasta palkkaturvasta.

Työnantaja antaa työntekijälle joka kuukausi laskelman, josta ilmenevät palkan määrä ja laskentatapa.”

15 Työlain L. 1234-4 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Irtisanomiskorvauksen laskennassa huomioon otettavana palkkana käytetään sen mukaan, kumpi on työntekijälle edullisempi,

1° joko kahdestoistaosaa irtisanomista edeltävien 12 kuukauden palkasta

2° tai kolmasosaa kolmen viimeisen kuukauden palkasta. Tässä tapauksessa työntekijälle kyseisenä aikana mahdollisesti maksetusta vuotuisesta tai satunnaisesta palkkiosta tai bonuksesta otetaan huomioon vain asianmukaisessa suhteessa laskettu määrä”.

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

16 Materials Research Corporation, josta on tullut Praxair MRC, otti RE:n palvelukseensa 22.11.1999 kaupalliseksi avustajaksi määräaikaisella ja täysipäiväisellä työsopimuksella. Työsuhde muutettiin 1.8.2000 lähtien täysipäiväiseksi toistaiseksi voimassa olevaksi 21.7.2000 tehdyllä lisäsopimuksella.

17 RE oli ensimmäisen kerran äitiysvapaalla 4.2.–19.8.2001, ja sen jälkeen hoitovapaalla 6.9.2001–6.9.2003. Tämän jälkeen hän oli toisen kerran äitiysvapaalla 6.11.2007–6.6.2008, ja sen jälkeen 1.8.2008 alkaen hoitovapaalla siten, että hänen työaikaansa vähennettiin viidenneksellä. Viimeksi mainitun vapaan oli tarkoitus päättyä 29.1.2011.

18 RE irtisanottiin 6.12.2010 taloudellisilla perusteilla toteutetun joukkoirtisanomisen yhteydessä. Hän hyväksyi yhdeksän kuukauden kestoisen uudelleentyöllistymisvapaan.

19 RE luopui lyhennyksestä työajastaan 1.1.2011, ja hän jätti Praxair MRC:n lopullisesti 7.9.2011.

- 20 RE nosti 30.9.2011 conseil de prud'hommes de Toulousessa (Toulousen työtuomioistuin, Ranska) kanteen, jolla hän riitautti irtisanomisensa ja esitti kahdeksan erilaista vaatimusta, jotka koskivat muun muassa 941,15 euron maksamista maksamattomana irtisanomiskorvauksena ja 1 423,79 euron maksamista maksamattomana uudelleentyöllistymisvapaalta maksettavana avustuksena.
- 21 Mainittu tuomioistuin hylkäsi nämä kaksi RE:n vaatimusta 12.9.2013 antamallaan tuomiolla.
- 22 Cour d'appel de Toulouse (Toulousen ylioikeus, Ranska) vahvisti 14.10.2016 antamallaan tuomiolla RE:n Toulousen työtuomioistuimessa esittämien näiden kahden vaatimuksen hylkäämisen.
- 23 RE teki 14.12.2016 kassaatiovalituksen edellä mainitusta tuomiosta ja väitti, että Toulousen ylioikeus oli rikkonut vanhempainlomia koskevan puitesopimuksen 2 lausekkeen 6 kohtaa.
- 24 Cour de cassation (ylin tuomioistuin, Ranska) toteaa, että sen oikeuskäytännön mukaan työlain L. 3123-13 §:n mukaan RE:lle maksettavan irtisanomiskorvauksen laskemisessa kokoaikaisesti ja osa-aikaisesti työskennellyt jaksot on otettava huomioon niiden suhteellisten osuuksien mukaisesti. Uudelleentyöllistymisvapaalta maksettava avustus puolestaan on määritettävä RE:n irtisanomisilmoitusta edeltäneiden 12 kuukauden aikana maksetun keskimääräisen kuukausittaisen bruttopalkan perusteella.
- 25 Mainittu tuomioistuin korostaa kuitenkin, että unionin tuomioistuin katsoi 22.10.2009 antamassaan tuomiossa Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645), että työnantajan irtisanoessa yksipuolisesti ilman pakottavaa syytä tai irtisanomisaikaa noudattamatta sellaisen työntekijän työ sopimuksen, joka on otettu palvelukseen toistaiseksi ja täysipäiväisesti, mainitun työntekijän ollessa osa-aikaisella vanhempainlomalla tälle työntekijälle maksettavaa korvausta ei voida määrittää sen alennetun palkan perusteella, jota hän sai irtisanomisen tapahtuessa. Unionin tuomioistuin on noudattanut samaa tulkintatapaa 27.2.2014 antamassaan tuomiossa Lyreco Belgium (C-588/12, EU:C:2014:99), jossa oli kyse kiinteämääräisen suojakorvauksen määrän laskemisesta.
- 26 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii, sovelletaanko vanhempainlomia koskevan puitesopimuksen 2 lausekkeen 6 kohtaa säännöksiin, jotka koskevat kyseisen työntekijän irtisanomisen jälkeen suoritettavan uudelleentyöllistymisvapaalta maksettavan avustuksen laskentatapaa.
- 27 Mikäli unionin tuomioistuin katsoisi, että irtisanomiskorvauksen ja uudelleentyöllistymisvapaalta maksettavan avustuksen määrän laskemisessa on käytettävä perustana kokoaikaista työtä, Euroopan unionin direktiivien välittömän oikeusvaikutuksen puuttuminen oikeusriidassa, jossa vastakkain on yksinomaan yksityishenkilöitä, johtaisi ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen ottamaan huomioon kansallisen oikeutensa koko säännösten unionin oikeuden mukaisen tulkinnan löytämiseksi. Työlain L. 3123-13 §:n tulkinta direktiivin 96/34 ja vanhempainlomia koskevan puitesopimuksen mukaisesti saattaisi kuitenkin johtaa kyseisen kansallisen säännöksen contra legem -tulkintaan. Ei lisäksi ole varmaa, että työlain R. 1233-32 §:ää voitaisiin tulkita vanhempainlomia koskevan puitesopimuksen 2 lausekkeen 4 ja 6 kohdan mukaisesti.
- 28 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo myös, että SEUT 157 artiklaa sovelletaan pääasiassa kyseessä olevan kaltaiseen oikeudenkäyntiin siltä osin kuin kyseessä olevat etuudet kuuluvat mainitussa artiklassa tarkoitetun käsitteen ”palkka” piiriin. Se korostaa, että merkittävästi suurempi määrä naisia kuin miehiä päättää pitää osa-aikaisen vanhempainloman, ja tästä seuraa välillistä syrjintää naispuolisia työntekijöitä kohtaan.
- 29 Tutkittaessa objektiivisia seikkoja, joilla tällainen syrjintä voidaan oikeuttaa, on kansallisen tuomioistuimen mukaan otettava huomioon osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 ja 2 kohta. Samainen tuomioistuin kuitenkin korostaa, että 22.10.2009 antamansa tuomion Meerts

(C-116/08, EU:C:2009:645) 51 kohdassa unionin tuomioistuin totesi, että osa-aikaisella vanhempainlomalla oleva työntekijä ja täysipäiväisesti työskentelevä työntekijä eivät ole toisiinsa nähden erilaisessa tilanteessa heitä työnantajaansa sitovan alkuperäisen työsopimuksen suhteen.

30 Tässä tilanteessa Cour de cassation on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

- ”1) Onko – – vanhempainlomaa koskevan puitesopimuksen 2 lausekkeen 4 ja 6 kohtaa tulkittava siten, että ne ovat esteenä sille, että irtisanomishetkellä osa-aikaisella vanhempainlomalla olleeseen työntekijään sovelletaan tapahtumien aikaan voimassa olleen työlain L. 3123-13 §:n kaltaista kansallista säännöstä, jonka mukaan ’samassa yrityksessä sekä kokoaikaisena että osa-aikaisena työskennelleen työntekijän irtisanomiskorvaus ja eläkkeelle jäämisen yhteydessä maksettava korvaus lasketaan kokoaikaisesti ja osa-aikaisesti yrityksessä työskenneltyjen jaksojen suhteellisten osuuksien perusteella”?
- 2) Onko – – vanhempainlomaa koskevan puitesopimuksen 2 lausekkeen 4 ja 6 kohtaa tulkittava siten, että ne ovat esteenä sille, että irtisanomishetkellä osa-aikaisella vanhempainlomalla olleeseen työntekijään sovelletaan työlain R. 1233-32 §:n kaltaista kansallista säännöstä, jonka mukaan irtisanomisajan ylittävällä uudelleentyöllistymisvapaalla työnantaja maksaa työntekijälle kuukausipalkkaa, jonka määrä vastaa vähintään 65:ttä prosenttia irtisanomisilmoitusta edeltäneiden 12 kuukauden aikana maksetusta keskimääräisestä kuukausittaisesta bruttopalkasta, josta peritään työlain L. 5422-9 §:n mukaiset maksut?
- 3) Mikäli vastaus jompaankumpaan edellä esitetystä kysymyksestä on myönteinen, onko [SEUT] 157 artiklaa tulkittava siten, että se on esteenä työlain L. 3123-13 §:n, jota tuolloin sovellettiin, ja saman lain R. 1233-32 §:n kaltaisille kansallisen oikeuden säännöksille, koska merkittävästi suurempi määrä naisia kuin miehiä valitsee osa-aikaisen vanhempainloman, eikä välillistä syrjintää, joka tästä seuraa sen muodossa, että he saavat pienemmän irtisanomiskorvauksen ja uudelleentyöllistymisvapaalta maksettavan avustuksen kuin työntekijät, jotka eivät ole olleet osa-aikaisella vanhempainlomalla, voida perustella objektiivisilla syillä, joihin ei liity minkäänlaista syrjintää?”

Ensimmäinen ja toinen kysymys

31 Ensimmäisellä ja toisella kysymyksellään, joita on syytä tutkia yhdessä, kansallinen tuomioistuin pyrkii selvittämään, onko vanhempainlomaa koskevan puitesopimuksen 2 lausekkeen 4 ja 6 kohtaa tulkittava siten, että ne ovat esteenä sille, että toistaiseksi ja täysipäiväisesti palvelukseen otetulle työntekijälle, joka irtisanotaan hänen ollessaan osa-aikaisella vanhempainlomalla, maksettava irtisanomiskorvaus ja uudelleentyöllistymisvapaalta maksettava avustus määritetään ainakin osittain sen alennetun palkan perusteella, jota hän sai irtisanomisen tapahtuessa.

Tutkittavaksi ottaminen

32 Praxair MRC ja Ranskan hallitus väittävät, että koska pääasian oikeusriidassa ovat vastakkain yksityishenkilöt ja koska pääasiassa kyseessä olevaa kansallista säännöstä ei voida tulkita unionin oikeuden mukaisesti, RE ei voi vedota vanhempainlomaa koskevaan puitesopimukseen estääkseen mainitun säännösten soveltamisen siinä tilanteessa, että se olisi unionin oikeuden vastainen. Täten ensimmäinen ja toinen kysymys eivät ole hyödyllisiä pääasian oikeudenkäynnin ratkaisun kannalta. Mainittujen osapuolten mukaan nämä kysymykset ovat täten hypoteettisia, ja ne on näin jätettävä tutkimatta.

- 33 Tältä osin on muistutettava, että yksinomaan kansallisen tuomioistuimen, jossa asia on vireillä ja joka vastaa annettavasta ratkaisusta, tehtävänä on kunkin asian erityispiirteiden perusteella harkita, onko ennakkoratkaisu tarpeen asian ratkaisemiseksi ja onko sen unionin tuomioistuimelle esittämällä kysymyksillä merkitystä asian kannalta. Jos esitetyt kysymykset koskevat unionin oikeuden säännön tulkintaa, unionin tuomioistuimen on siten lähtökohtaisesti ratkaistava ne (tuomio 10.12.2018, Wightman ym., C-621/18, EU:C:2018:999, 26 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 34 Tästä seuraa, että unionin oikeutta koskevilla kysymyksillä oletetaan olevan merkitystä asian ratkaisemisen kannalta. Unionin tuomioistuin voi kieltäytyä ratkaisemasta kansallisen tuomioistuimen esittämän ennakkoratkaisukysymyksen ainoastaan silloin, kun on ilmeistä, että pyydettyä unionin oikeuden säännön tulkitsemisella ei ole mitään yhteyttä kansallisessa tuomioistuimessa käsiteltävän asian tosiseikkoihin tai kohteeseen, jos kyseinen ongelma on luonteeltaan hypoteettinen taikka jos unionin tuomioistuimella ei ole tiedossaan niitä tosiseikkoja ja oikeudellisia seikkoja, jotka ovat tarpeen, jotta se voisi antaa hyödyllisen vastauksen sille esitettyihin kysymyksiin (tuomio 10.12.2018, Wightman ym., C-621/18, EU:C:2018:999, 27 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 35 Tässä yhteydessä oikeuskäytännöstä ilmenee, että unionin tuomioistuimella on toimivalta antaa ennakkoratkaisu unionin oikeuden säännösten ja määräysten tulkinnasta riippumatta siitä, onko niillä välitön oikeusvaikutus vai ei (tuomio 27.11.2012, Pringle, C-370/12, EU:C:2012:756, 89 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 36 Unionin oikeuden mukaista tulkintaa koskevasta velvollisuudesta on muistutettava, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan direktiivistä johtuva jäsenvaltioiden velvoite saavuttaa direktiivissä tarkoitettu tulos sekä SEU 4 artiklan 3 kohtaan ja SEUT 288 artiklaan perustuva niiden velvollisuus toteuttaa kaikki ne yleis- tai erityistoimenpiteet, jotka ovat aiheellisia tämän velvoitteen täyttämisen varmistamiseksi, kohdistuu kaikkiin jäsenvaltioiden viranomaisiin eli myös tuomioistuihin niiden toimivallan puitteissa (tuomio 4.10.2018, Link Logistik N&N, C-384/17, EU:C:2018:810, 57 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 37 Tämän velvollisuuden noudattamiseksi unionin oikeuden mukaista tulkintaa koskeva periaate edellyttää, että kansalliset viranomaiset tekevät toimivaltansa rajoissa kaiken mahdollisen ottamalla huomioon kansallisen oikeuden kokonaisuudessaan ja soveltamalla siinä hyväksytyjä tulkintatapoja taatakseen unionin oikeuden täyden tehokkuuden ja päätyäkseen ratkaisuun, joka on sillä tavoitellun päämäärän mukainen (tuomio 4.10.2018, Link Logistik N&N, C-384/17, EU:C:2018:810, 58 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 38 Tällä periaatteella, joka koskee kansallisen oikeuden tulkintaa unionin oikeuden mukaisesti, on kuitenkin tietyt rajat. Kansallisen tuomioistuimen velvollisuutta tukeutua unionin oikeuden sisältöön, kun se tulkitsee ja soveltaa asiaan liittyviä kansallisen oikeuden säännöksiä, rajoittavat siten yleiset oikeusperiaatteet, eikä kyseinen velvollisuus voi olla perustana kansallisen oikeuden *contra legem*-tulkinnalle (tuomio 4.10.2018, Link Logistik N&N, C-384/17, EU:C:2018:810, 59 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 39 Käsiteltävässä asiassa ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, kuten tämän tuomion 27 kohdassa mainitaan, että kansallinen tuomioistuin ei sulje pois mahdollisuutta ensimmäisessä ja toisessa kysymyksessä tarkoitettun kansallisen säännösten tulkitsemisesta unionin oikeuden mukaisesti, vaikka sillä onkin epäilyksiä tästä. Täten kansallisen tuomioistuimen tehtävä on ratkaista, voiko se tulkita pääasiassa kyseessä olevaa kansallista säännöstöä unionin oikeuden mukaisesti.
- 40 Tässä tilanteessa ensimmäinen ja toinen kysymys on otettava tutkittavaksi.

Asiakysymys

- 41 Heti alkuun on todettava, että – kuten vanhempainlomia koskevan puitesopimuksen johdanto-osan ensimmäisestä kappaleesta, yleishuomioiden 4 ja 5 kohdasta sekä 1 lausekkeen 1 kohdasta ilmenee – kyseinen puitesopimus merkitsee työmarkkinaosapuolten sitoutumista toteuttamaan, antamalla vähimmäismääräyksiä, toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on mahdollistaa sekä miesten että naisten työhön ja perheeseen liittyvien velvollisuuksien yhteensovittaminen (tuomio 22.10.2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, 35 kohta ja tuomio 27.2.2014, Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, 30 kohta).
- 42 Vanhempainlomia koskevan puitesopimuksen 1 lausekkeen 2 kohdan mukaan kyseistä sopimusta sovelletaan kaikkiin työntekijöihin, sekä naisiin että miehiin, joilla on kussakin jäsenvaltiossa voimassa olevissa säädöksissä, työehtosopimuksissa tai käytännöissä määritelty työsopimus tai työsuhde.
- 43 On selvää, että RE:n tilanne pääasiassa oli tällainen, ja täten hän kuuluu kyseisen puitesopimuksen soveltamisalaan.
- 44 Kansallinen tuomioistuin viittaa kahdessa ensimmäisessä kysymyksessään vanhempainlomia koskevan puitesopimuksen 2 lausekkeen 4 ja 6 kohtaan. Kyseisen puitesopimuksen 2 lausekkeen 4 kohdassa todetaan, että 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”.
- 45 Käsiteltävässä asiassa RE irtisanottiin taloudellisista syistä toteutetun joukkoirtisanomisen yhteydessä. Ennakkoratkaisupyynnöstä ei ilmene, että tämä irtisanominen on kohdistettu mainittuun henkilöön vanhempainloman hakemisen tai pitämisen vuoksi.
- 46 Tässä tilanteessa ensimmäiseen ja toiseen kysymykseen ei ole vastattava vanhempainlomia koskevan puitesopimuksen 2 lausekkeen 4 kohdan kannalta arvioituna, koska ainoastaan puitesopimuksen 2 lausekkeen 6 kohta on asiassa merkityksellinen.
- 47 Viimeksi mainitun määräyksen mukaan työntekijälle vanhempainloman alkuun mennessä kertyneet tai kertymässä olevat edut on säilytettävä sellaisinaan vanhempainloman loppuun asti, ja vanhempainloman päättyessä sovelletaan näitä oikeuksia, kansallisesta lainsäädännöstä sekä kansallisista työehtosopimuksista ja käytännöistä aiheutuvat muutokset mukaan lukien.
- 48 Sekä vanhempainlomia 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 (tuomio 22.10.2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, 39 kohta ja tuomio 27.2.2014, Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, 43 kohta).
- 49 Kun otetaan huomioon vanhempainlomia koskevalla puitesopimuksella tavoiteltu päämäärä miesten ja naisten yhdenvertaisesta kohtelusta, puitesopimuksen 2 lausekkeen 6 kohta on ymmärrettävä siten, että se ilmentää erityisen tärkeää unionin työ- ja sosiaalioikeuden periaatetta, eikä sitä täten voida tulkita suppeasti (ks. vastaavasti tuomio 22.10.2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, 42 kohta).

- 50 Vanhempainlomaa koskevan puitesopimuksen tavoitteista johtuu, että sen 2 lausekkeen 6 kohdassa tarkoitettu käsite ”kertyneet tai kertymässä olevat edut” kattaa kaikki rahana tai luontoisetuna olevat työsuhteeseen suoraan tai välillisesti perustuvat oikeudet ja edut, joita työntekijä voi vaatia työnantajaltaan vanhempainloman alkamishetkellä (tuomio 22.10.2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, 43 kohta).
- 51 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 (tuomio 22.10.2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, 44 kohta).
- 52 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 (tuomio 22.10.2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, 51 kohta).
- 53 Kuten unionin tuomioistuin on jo todennut sellaisen osa-aikaisella vanhempainlomalla olleen työntekijän osalta, joka oli otettu palvelukseen täysipäiväisellä työsopimuksella, työnantajan yksipuolisen irtisanomisen on katsottava koskevan täysipäiväistä työsopimusta (ks. vastaavasti tuomio 22.10.2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, 55 kohta).
- 54 Edellä mainitussa tilanteessa unionin tuomioistuin katsoi, että vanhempainlomaa koskevan puitesopimuksen 2 lausekkeen 6 ja 7 kohtaa on tulkittava siten, että ne ovat esteenä sille, että työnantajan irtisanoessa yksipuolisesti ilman vakavaa 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 (tuomio 22.10.2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, 56 kohta).
- 55 Pääasiassa kyseessä olevan kaltaisesta irtisanomiskorvauksesta on ensinnäkin todettava, että kyseinen korvaus maksetaan sen työsuhteen johdosta, joka yhdistää korvauksen saajaa ja hänen entistä työnantajaansa. Näin ollen tällainen korvaus kuuluu vanhempainlomaa koskevan puitesopimuksen 2 lausekkeen 6 kohdan soveltamisalaan.
- 56 Kuten tämän tuomion 54 kohdassa mainitusta oikeuskäytännöstä ilmenee, kun toistaiseksi ja täysipäiväisesti palvelukseen otettu työntekijä irtisanoaan hänen ollessaan osa-aikaisella vanhempainlomalla, hänen irtisanomiskorvauksensa on määritettävä yksinomaan sen palkan perusteella, joka liittyy kyseisen työntekijän täysipäiväisiin työsuorituksiin.
- 57 Kansallinen lainsäädäntö, joka johtaisi työsuhteeseen perustuvien oikeuksien heikkenemiseen vanhempainloman aikana, saattaisi nimittäin saada työntekijän pidättäytymään tällaisen loman käyttämisestä ja kannustamaan työnantajia irtisanoamaan 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 (tuomio 22.10.2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, 47 kohta).
- 58 Näissä olosuhteissa vanhempainlomaa koskevan puitesopimuksen 2 lausekkeen 6 kohta on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle säännökselle, joka merkitsee osa-aikaisella vanhempainlomalla olevan työntekijän irtisanomishetkellä saaman alennetun palkan huomioon

ottamista ja jossa säädetään, että samassa yrityksessä sekä kokoaikaisena että osa-aikaisena työskennelleen työntekijän irtisanomiskorvaus lasketaan kokoaikaisesti ja osa-aikaisesti työskenneltyjen jaksojen suhteellisten osuuksien perusteella.

- 59 Pääasiassa kyseessä olevassa säännöstössä säädetystä uudelleentyöllistymisvapaalta maksettavasta avustuksesta on toiseksi todettava, että kyseinen avustus liittyy uudelleentyöllistymisvapaaseen. Ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että mainitun säännösten kattamissa yrityksissä työnantajan on ehdotettava kaikille työntekijöille, joita se aikoo irtisanoa taloudellisista syistä, uudelleentyöllistymisvapaata, jonka tarkoituksena on mahdollistaa se, että työntekijä voi osallistua koulutuksiin ja saa työnhaun edistämisyksikön palveluita.
- 60 On tutkittava, kuuluuko uudelleentyöllistymisvapaalta maksettavan avustuksen kaltainen etuus vanhempainlomia koskevan puitesopimuksen 2 lausekkeen 6 kohdan soveltamisalaan, ja jos kuuluu, onko mainittu määräys esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaisesta kansallisesta lainsäädännöstä aiheutuvaan mainitun avustuksen laskentatapaan.
- 61 Tämän tuomion 50 kohdassa mainitun oikeuskäytännön valossa uudelleentyöllistymisvapaalta maksettavan avustuksen kaltainen etuus on, kun otetaan huomioon sen myöntämisedellytykset, työsuhteesta johtuva oikeus, johon työntekijä voi vedota työnantajaansa nähden. Sillä pelkällä seikalla, että tällainen avustus ei ole luonteeltaan automaattinen, koska irtisanotun työntekijän on pyydettävä sitä työnantajaltaan, ja että avustuksen maksaminen ajoittuu uudelleentyöllistymisvapaan irtisanomisajan ylittävään aikaan, ei voida muuttaa edellä esitettyä toteamusta.
- 62 Näissä olosuhteissa vanhempainlomia koskevan puitesopimuksen 2 lausekkeen 6 kohtaa sovelletaan uudelleentyöllistymisvapaalta maksettavan avustuksen kaltaiseen etuuteen.
- 63 Kyseisen avustuksen laskentatavasta on todettava, että ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että pääasiassa kyseessä olevassa säännöstössä säädetään, että kun toistaiseksi ja täysipäiväisesti palvelukseen otettu työntekijä irtisanotaan hänen ollessaan osa-aikaisella vanhempainlomalla, mainittu avustus lasketaan ainakin osittain sen alennetun palkan perusteella, jota hän sai irtisanomishetkellä.
- 64 Samalla tavoin kuin irtisanomiskorvauksen osalta, uudelleentyöllistymisvapaalta maksettavan avustuksen kaltainen etuus on vanhempainlomia koskevan puitesopimuksen 2 lausekkeen 6 kohdan mukaisesti määritettävä yksinomaan sen palkan perusteella, joka liittyy kyseisen työntekijän täysipäiväisiin työsuorituksiin.
- 65 Edellä esitetyn perusteella ensimmäiseen ja toiseen kysymykseen on vastattava, että vanhempainlomia koskevan puitesopimuksen 2 lausekkeen 6 kohtaa tulkittava siten, että se on esteenä sille, että toistaiseksi ja täysipäiväisesti palvelukseen otetulle työntekijälle, joka irtisanotaan hänen ollessaan osa-aikaisella vanhempainlomalla, maksettava irtisanomiskorvaus ja uudelleentyöllistymisvapaalta maksettava avustus määritetään ainakin osittain sen alennetun palkan perusteella, jota hän sai irtisanomisen tapahtuessa.

Kolmas ennakkoratkaisukysymys

- 66 Kolmannella kysymyksellään kansallinen tuomioistuin pyrkii selvittämään, onko SEUT 157 artiklaa tulkittava siten, että se on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle säännöstölle, jossa säädetään, että kun toistaiseksi ja täysipäiväisesti palvelukseen otettu työntekijä irtisanotaan hänen ollessaan osa-aikaisella vanhempainlomalla, mainittu työntekijä saa irtisanomiskorvauksen ja uudelleentyöllistymisvapaalta maksettavan avustuksen, jotka määritetään ainakin osittain sen alennetun palkan perusteella, jota hän sai irtisanomisen tapahtuessa, tilanteessa, jossa merkittävästi suurempi

määrä naisia kuin miehiä valitsee osa-aikaisen vanhempainloman, ja kun tästä seuraavaa välillistä syrjintää ei voida selittää objektiivisesti perustelluilla seikoilla, jotka eivät ole millään tavalla sukupuolen perusteella syrjiviä.

- 67 Aluksi on todettava, että koska SEUT 157 artikla on luonteeltaan pakottava, miespuolisia ja naispuolisia työntekijöitä koskevan syrjinnän kieltö ei koske ainoastaan viranomaisten toimintaa, vaan myös kaikkia sopimuksia, joiden tarkoituksena on säännellä kollektiivisesti palkkatyötä sekä yksityishenkilöiden välisiä sopimuksia (ks. vastaavasti tuomio 8.4.1976, Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, 39 kohta ja tuomio 18.11.2004, Sass, C-284/02, EU:C:2004:722, 25 kohta).
- 68 Kyseisessä artiklassa ilmaistuun periaatteeseen voidaan vedota kansallisissa tuomioistuimissa etenkin silloin, kun syrjintä perustuu välittömästi lainsäädäntöön tai työehtosopimuksiin, ja silloin, kun työ tehdään samassa, yksityisessä tai julkisessa, toimipaikassa tai yksikössä (ks. vastaavasti tuomio 8.4.1976, Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, 40 kohta ja tuomio 13.1.2004, Allonby, C-256/01, EU:C:2004:18, 45 kohta).
- 69 SEUT 157 artiklan 2 kohdan mukaan ”palkalla” tarkoitetaan tavallista perus- tai vähimmäispalkkaa ja muuta korvausta, jonka työntekijä suoraan tai välillisesti saa työnantajaltaan työstä tai tehtävästä rahana tai luontoisetuna.
- 70 Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee, että SEUT 157 artiklan 2 kohdassa tarkoitettua ”palkan” käsitettä on tulkittava laajasti. Käsitteeseen kuuluvat kaikki nykyisin tai tulevaisuudessa suoritettavat raha- tai luontoisedut, kunhan työntekijä saa ne työnantajaltaan, vaikka vain välillisesti, työnsä perusteella, siitä riippumatta, suoritetaanko ne työsuhteen vai lain säännösten perusteella vai vapaaehtoisesti. Myöskään se, että tietyt etuudet maksetaan työsuhteen päättyttyä, ei sulje pois, etteivätkö ne voisi olla luonteeltaan edellä mainitussa määräyksessä tarkoitettua palkkaa (tuomio 6.12.2012, Dittrich ym., C-124/11, C-125/11 ja C-143/11, EU:C:2012:771, 35 kohta ja tuomio 19.9.2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, 33 kohta).
- 71 Työnantajan työntekijälle irtisanomisen yhteydessä myöntämien korvausten osalta unionin tuomioistuin on jo todennut, että ne ovat eräänlaista jälkikäteen maksettavaa palkkaa, johon työntekijällä on oikeus työsuhteensa perusteella mutta joka maksetaan hänelle työsuhteen päättyessä ja jonka tarkoituksena on helpottaa työntekijän sopeutumista uuteen, työsuhteen päättymisestä johtuvaan tilanteeseen (tuomio 17.5.1990, Barber, C-262/88, EU:C:1990:209, 13 kohta ja tuomio 19.9.2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, 35 kohta).
- 72 Käsiteltävässä asiassa on todettava, että irtisanomiskorvauksen ja uudelleentyöllistymisvapaalta maksettavan avustuksen kaltaiset etuudet täyttävät tämän tuomion 70 ja 71 kohdassa mainitut edellytykset. Näissä olosuhteissa tällaiset etuudet on määriteltävä SEUT 157 artiklassa tarkoitetuksi ”palkaksi”.
- 73 Sen selvittämiseksi, onko syrjintää tapahtunut, on muistutettava, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan syrjintää on erilaisten sääntöjen soveltaminen samankaltaisissa tilanteissa tai saman säännön soveltaminen erilaisissa tilanteissa (tuomio 13.2.1996, Gillespie ym., C-342/93, EU:C:1996:46, 16 kohta ja tuomio 14.7.2016, Ornano, C-335/15, EU:C:2016:564, 39 kohta).
- 74 Ranskan hallitus väittää tästä, ettei osa-aikaisella vanhempainlomalla olevaa työntekijää ole verrattava tehtäviään täysipäiväisesti hoitavaan työntekijään, viitaten osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 2 kohtaan, jonka mukaan ”silloin kun se on tarkoituksenmukaista, sovelletaan pro rata temporis -periaatetta”.
- 75 Mainittu hallitus ja Praxair MRC vetoavat myös 16.7.2009 annetun tuomion Gómez-Limón Sánchez-Camacho (C-537/07, EU:C:2009:462) 63 kohtaan, jossa unionin tuomioistuin katsoi, että miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaate ei ole esteenä sille, että työntekijälle kertyy

osa-aikaisen vanhempainloman aikana pysyvän työkyvyttömyyden perusteella maksettavia eläke-etuuksia suoritetun työajan perusteella eikä siten kuin jos hän olisi työskennellyt kokoaikaisesti. Näin ollen osa-aikaisella vanhempainlomalla olevaa työntekijää ei ole verrattava tehtäviään täysipäiväisesti hoitavaan työntekijään.

- 76 On kuitenkin erotettava toisistaan yhtäältä oikeudet, joissa otetaan huomioon erityisesti osa-aikaisen vanhempainloman tilanne, ja toisaalta oikeudet, jotka eivät perustu nimenomaisesti tähän tilanteeseen.
- 77 Kuten tältä osin tämän tuomion 53 kohdasta ilmenee, sellaisen osa-aikaisella vanhempainlomalla olleen työntekijän osalta, joka oli otettu palvelukseen täysipäiväisellä työsopimuksella, työnantajan yksipuolisen irtisanomisen on katsottava koskevan täysipäiväistä työsopimusta.
- 78 Kuten 22.10.2009 annetun tuomion Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645) 51 ja 55 kohdasta ilmenee, sikäli kuin kyse on oikeudesta irtisanomiskorvauksen ja uudelleentyöllistymisvapaalta maksettavan avustuksen kaltaisiin etuuksiin, osa-aikaisella vanhempainlomalla olevan työntekijän tilanne tämän kaltaisten etuuksien suhteen on rinnastettavissa täysipäiväisen työntekijän tilanteeseen. Tällainen toteamus pätee myös SEUT 157 artiklan soveltamisalalla.
- 79 Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan SEUT 157 artiklan mukaisen samapalkkaisuusperiaatteen vastaista on paitsi välittömästi sukupuoleen perustuvaa syrjintää merkitsevien säännösten soveltaminen, myös sellaisten säännösten soveltaminen, joilla pidetään yllä miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden erilaista kohtelua soveltamalla arviointiperusteita, jotka eivät perustu sukupuoleen, silloin kun tällaista erilaista kohtelua ei voida selittää objektiivisesti perustelluilla seikoilla, jotka eivät ole millään tavalla sukupuolen perusteella syrjiviä (ks. vastaavasti tuomio 15.12.1994, Helmig ym., C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 ja C-78/93, EU:C:1994:415, 20 kohta ja tuomio 17.7.2014, Leone, C-173/13, EU:C:2014:2090, 40 kohta).
- 80 Tarkemmin sanottuna unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä käy ilmi, että kyseessä on välillinen syrjintä silloin, kun kansallisen toimenpiteen, joka tosin on sanamuodoltaan neutraali, soveltaminen on tosiasiaa epäedullinen huomattavasti suuremmalle määrälle yhtä sukupuolta olevia työntekijöitä kuin toista sukupuolta olevia työntekijöitä. Tällainen toimenpide on yhdenmukainen yhdenvertaisen kohtelun periaatteen kanssa ainoastaan, mikäli näiden kahden työntekijäryhmän välinen erilainen kohtelu on perusteltavissa seikoilla, jotka ovat objektiivisia ja jotka eivät ole millään tavalla sukupuolen perusteella syrjiviä (ks. vastaavasti tuomio 17.7.2014, Leone, C-173/13, EU:C:2014:2090, 41 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 81 Käsiteltävässä asiassa pääasiassa kyseessä olevan kaltaisen sanamuodoltaan neutraalin kansallisen säännösten soveltamisesta seuraa, että kun toistaiseksi ja täysipäiväisesti palvelukseen otettu työntekijä irtisanotaan hänen ollessaan osa-aikaisella vanhempainlomalla, kyseinen työntekijä on huonommassa asemassa kuin työntekijä, joka irtisanotaan hänen työskennellessään täysipäiväisesti, koska osa-aikaisella vanhempainlomalla olevan työntekijän irtisanomiskorvaus ja uudelleentyöllistymisvapaalta maksettava avustus määritetään ainakin osittain sen alennetun palkan perusteella, jota hän sai irtisanomisen tapahtuessa.
- 82 Kansallinen tuomioistuin toteaa kolmannessa kysymyksessään, että merkittävästi suurempi määrä naisia kuin miehiä valitsee osa-aikaisen vanhempainloman. Se mainitsee ennakkoratkaisupyynnössään, että Cour de cassationin julkisasiamiehen mukaan marraskuun 2016 kansallisista tilastoista ilmenee, että Ranskassa 96 prosenttia vanhempainlomaa pitävistä työntekijöistä oli naisia.
- 83 Tällaisessa tilanteessa pääasiassa kyseessä olevan kaltaisen kansallinen säännöstö on yhdenvertaisen kohtelun periaatteen mukainen ainoastaan, mikäli näin luotu nais- ja miespuolisten työntekijöiden välinen erilainen kohtelu on perusteltavissa objektiivisilla seikoilla, jotka eivät ole millään tavalla sukupuolen perusteella syrjiviä.

- 84 Erityisesti kolmannen ennakkoratkaisukysymyksen sanamuodosta ilmenee, että kansallinen tuomioistuin katso, ettei tämä erilainen kohtelu ole oikeutettavissa tällaisilla objektiivisilla seikoilla.
- 85 Ranskan hallitus puolestaan ei kirjallisissa huomautuksissaan vetoa tällaisen erilaisen kohtelun suhteen objektiivisiin seikkoihin, jotka eivät ole millään tavalla sukupuolen perusteella syrjiviä.
- 86 Näissä olosuhteissa pääasiassa kyseessä olevan kaltainen kansallinen säännöstö ei selvästikään ole SEUT 157 artiklassa määrätyn periaatteen, jonka mukaan naisille ja miehille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka, mukainen.
- 87 Edellä esitetyn perusteella kolmanteen kysymykseen on vastattava, että SEUT 157 artiklaa on tulkittava siten, että se on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle säännöstölle, jossa säädetään, että kun toistaiseksi ja täysipäiväisesti palvelukseen otettu työntekijä irtisanotaan hänen ollessaan osa-aikaisella vanhempainlomalla, mainittu työntekijä saa irtisanomiskorvauksen ja uudelleentyöllistymisvapaalta maksettavan avustuksen, jotka määritetään ainakin osittain sen alennetun palkan perusteella, jota hän sai irtisanomisen tapahtuessa, tilanteessa, jossa merkittävästi suurempi määrä naisia kuin miehiä valitsee osa-aikaisen vanhempainloman, ja kun tästä seuraavaa välillistä syrjintää ei voida selittää objektiivisesti perustelluilla seikoilla, jotka eivät ole millään tavalla sukupuolen perusteella syrjiviä.

Oikeudenkäyntikulut

- 88 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 (ensimmäinen jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

- 1) 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 kohtaa on tulkittava siten, että se on esteenä sille, että toistaiseksi ja täysipäiväisesti palvelukseen otetulle työntekijälle, joka irtisanotaan hänen ollessaan osa-aikaisella vanhempainlomalla, maksettava irtisanomiskorvaus ja uudelleentyöllistymisvapaalta maksettava avustus määritetään ainakin osittain sen alennetun palkan perusteella, jota hän sai irtisanomisen tapahtuessa.
- 2) SEUT 157 artiklaa on tulkittava siten, että se on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle säännöstölle, jossa säädetään, että kun toistaiseksi ja täysipäiväisesti palvelukseen otettu työntekijä irtisanotaan hänen ollessaan osa-aikaisella vanhempainlomalla, mainittu työntekijä saa irtisanomiskorvauksen ja uudelleentyöllistymisvapaalta maksettavan avustuksen, jotka määritetään ainakin osittain sen alennetun palkan perusteella, jota hän sai irtisanomisen tapahtuessa, tilanteessa, jossa merkittävästi suurempi määrä naisia kuin miehiä valitsee osa-aikaisen vanhempainloman, ja kun tästä seuraavaa välillistä syrjintää ei voida selittää objektiivisesti perustelluilla seikoilla, jotka eivät ole millään tavalla sukupuolen perusteella syrjiviä.

Allekirjoitukset