



Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (suuri jaosto)

4 päivänä lokakuuta 2018*

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Työajan järjestäminen – Direktiivi 2003/88/EY – Oikeus palkalliseen vuosilomaan – Direktiivi 2010/18/EU – Vanhempainvapaata koskeva tarkistettu puitesopimus – Vanhempainvapaata ei pidetä tosiasiallisena työskentely kautena

Asiassa C-12/17,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyyntöstä, jonka Curtea de Apel Cluj (Clujin ylioikeus, Romania) on esittänyt 11.10.2016 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 10.1.2017, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Tribunalul Botoșani ja

Ministerul Justiției

vastaan

Maria Dicu,

Curtea de Apel Suceavan ja

Consiliul Superior al Magistraturiiin osallistuessa asian käsittelyyn,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (suuri jaosto),

toimien kokoonpanossa: presidentti K. Lenaerts, varapresidentti A. Tizzano, jaostojen puheenjohtajat M. Ilešič, L. Bay Larsen, T. von Danwitz, E. Levits (esittelevä tuomari) sekä tuomarit A. Borg Barthet, A. Arabadjiev, F. Biltgen, K. Jürimäe ja C. Lycourgos,

julkisasiamies: P. Mengozzi,

kirjaaja: hallintovirkamies R. Șereș,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 15.1.2018 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

- Consiliul Superior al Magistraturii, asiamiehenään M. Ghena,
- Romanian hallitus, asiamiehinään aluksi R.-H. Radu, O.-C. Ichim, L. Lițu ja E. Gane, sittemmin C.-R. Canțăr, O.-C. Ichim, L. Lițu ja E. Gane,

* Oikeudenkäyntikieli: romania.

- Saksan hallitus, asiamiehinään D. Klebs ja T. Henze,
- Viron hallitus, asiamiehenään A. Kalbus,
- Espanjan hallitus, asiamiehenään S. Jiménez García,
- Italian hallitus, asiamiehenään G. Palmieri, avustajanaan G. De Socio, avvocato dello Stato,
- Puolan hallitus, asiamiehenään B. Majczyna,
- Euroopan komissio, asiamiehinään M. van Beek ja C. Hödlmayr,

kuultuaan julkisasiamiehen 20.3.2018 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

- 1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY (EUVL 2003, L 299, s. 9) 7 artiklan tulkintaa.
- 2 Tämä pyyntö on esitetty riita-asiassa, jossa asianosaisina ovat Tribunalul Botoşani (Botoşanin alioikeus, Romania) ja Ministerul Justiţiei (oikeusministeriö, Romania) sekä Maria Dicu ja jossa on kyse Dicun palkallista vuosilomaa vuodelta 2015 koskevien oikeuksien määrittämisestä.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

Direktiivi 2003/88

- 3 Direktiivin 2003/88 johdanto-osan kuudennessa perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”Olisi otettava huomioon Kansainvälisen työjärjestön periaatteet, jotka koskevat työajan järjestämistä yötöitä koskevat periaatteet mukaan lukien.”

- 4 Kyseisen direktiivin 1 artiklassa, jonka otsikko on ”Tarkoitus ja soveltamisala”, säädetään seuraavaa:

”1. Tässä direktiivissä vahvistetaan turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäisvaatimukset työajan järjestämistä varten.

2. Tämä direktiivi koskee:

a) – – [vähimmäis]vuosilomaa – –

– –”

5 Direktiivin 7 artiklassa, jonka otsikko on ”Vuosiloma”, säädetään seuraavaa:

”1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jokainen työntekijä saa vähintään neljän viikon palkallisen vuosiloman tällaisen loman saamiselle ja myöntämiselle kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä vahvistettujen edellytysten mukaisesti.

2. Palkallisen vuosiloman vähimmäisaikaa ei saa korvata rahalla, paitsi kun työsuhde päättyy.”

6 Saman direktiivin 15 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Tämä direktiivi ei vaikuta jäsenvaltioiden oikeuteen soveltaa tai ottaa käyttöön lakeja, asetuksia tai hallinnollisia määräyksiä, jotka ovat työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemisen kannalta suotuisampia, eikä oikeuteen edistää tai sallia sellaisten työehtosopimusten tai työmarkkinaosapuolten välisten sopimusten soveltamista, jotka ovat työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemisen kannalta suotuisampia.”

7 Direktiivin 2003/88 17 artiklassa säädetään, että jäsenvaltiot voivat poiketa tämän direktiivin tietyistä säännöksistä. Poikkeukset direktiivin 7 artiklasta eivät kuitenkaan ole sallittuja.

Direktiivi 2010/18/EU

8 BUSINESSSEUROOPEN, 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) liitteenä olevan vanhempainvapaasta 18.6.2009 tehdyn tarkistetun puitesopimuksen 2 lausekkeen 1 kohdassa määrätään seuraavaa:

”Sekä mies- että naispuolisilla työntekijöillä on tämän sopimuksen nojalla yksilöllinen oikeus vanhempainvapaaseen lapsen syntymän tai adoptoinnin vuoksi, – – jonka jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet määrittelevät.”

9 Puitesopimuksen 2 lausekkeen 2 kohdassa määrätään seuraavaa:

”Vapaa myönnetään ainakin neljän kuukauden ajaksi, ja miesten ja naisten yhdenvertaisten mahdollisuuksien sekä yhdenvertaisen kohtelun edistämiseksi vapaa olisi periaatteessa myönnettävä siten, että se ei ole siirrettävissä. Jotta molemmat vanhemmat pitäisivät tasapuolisemmin vanhempainvapaata, ainakin yksi neljästä vapaakuukaudesta on myönnettävä siten, että se ei ole siirrettävissä. Kauden, joka ei ole siirrettävissä, soveltamista koskevat yksityiskohtaiset säännöt on annettava kansallisen tason lainsäädännössä ja/tai työehtosopimuksissa ottaen huomioon jäsenvaltioissa olemassa olevat vapaajärjestelyt.”

10 Puitesopimuksen 5 lausekkeen sanamuoto on seuraava:

”1. Vanhempainvapaan päättyessä työntekijällä on oikeus palata samaan työhön tai, jos se ei ole mahdollista, vastaavaan tai samankaltaiseen työhön, joka on hänen työsopimuksensa tai työsuhteensa mukainen.

2. Työntekijälle vanhempainvapaan alkuun mennessä kertyneet tai kertymässä olevat edut on säilytettävä sellaisinaan vanhempainvapaan loppuun asti. Vanhempainvapaan päättyessä sovelletaan näitä oikeuksia kansallisista säädöksistä, työehtosopimuksista ja/tai käytännöistä aiheutuvat muutokset mukaan lukien.

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

--”

- 11 Puitesopimuksen 8 lausekkeen 1 kohdassa todetaan, että jäsenvaltiot voivat soveltaa tai ottaa käyttöön määräyksiä, jotka ovat suotuisimmat kuin tämän sopimuksen määräykset.

Romanian oikeus

- 12 Työlain nro 53/2003 (Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii), sellaisena kuin sitä sovelletaan pääasiaan (jäljempänä työlaki), 10 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Työsopimuksella tarkoitetaan sopimusta, jossa luonnollinen henkilö, työntekijä, sitoutuu tekemään työnantajalle, joka voi olla luonnollinen tai oikeushenkilö, työtä tämän palveluksessa ja johdon alaisena palkaksi kutsuttua vastiketta vastaan.”

- 13 Työlain 49 §:n 1, 2 ja 3 momentissa säädetään seuraavaa:

”1. Työsopimus voi keskeytyä lain nojalla yhteisestä sopimuksesta tai sopimuspuolen yksipuolisesta aloitteesta.

2. Työsopimuksen keskeytymisen johdosta työntekijän työskentely ja työnantajan palkanmaksu keskeytyvät.

3. Keskeytyksen aikana sopimuspuolten muut kuin edellä 2 momentissa säädetyt oikeudet ja velvollisuudet voivat kuitenkin jatkua, jos niistä säädetään tai määrätään erityislaeissa, sovellettavassa työehtosopimuksessa, työsopimuksissa tai sisäisissä säännöissä.”

- 14 Kyseisen lain 51 §:n 1 momentin a kohdassa säädetään seuraavaa:

”Työsopimus voidaan keskeyttää työntekijän aloitteesta seuraavissa tapauksissa:

a) vanhempainvapaa, kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta --”

- 15 Saman lain 145 §:n 4–6 momentissa säädetään seuraavaa:

”4. Vuosiloman kestoa määritettäessä tosiasiallisena työssäoloaikana pidetään tilapäistä työkyvyttömyyttä, äitiysvapaata, erityisten riskien johdosta myönnettyä äitiysvapaata ja sairaan lapsen hoitamiseen tarkoitettua vapaata.

5. Jos tilapäinen työkyvyttömyys, äitiysvapaa, erityisten riskien johdosta myönnetty äitiysvapaa tai sairaan lapsen hoitamiseen tarkoitettu vapaa sijoittuu vuosiloman aikaan, vuosiloma keskeytyy, ja työntekijä käyttää loput lomapäivät, kun [keskeytymisen syynä ollut tilanne] on päättynyt. Jos tämä ei ole mahdollista, käyttämättä jääneet lomapäivät on ajoitettava uudelleen.

6. Työntekijällä on oikeus vuosilomaan silloinkin, kun tilapäinen työkyvyttömyys jatkuu laissa säädetyin tavoin täyden kalenterivuoden, ja työnantaja on velvollinen myöntämään vuosiloman 18 kuukauden kuluessa siitä vuodesta alkaen, joka seuraa vuotta, jona työntekijä oli sairauslomalla.”

16 Tuomareiden ja syyttäjien lomiam koskevan säännösten hyväksymisestä tehdyn Consiliul Superior al Magistraturiin (ylin tuomarineuvosto) päätöksen nro 325/2005 (Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 325/2005 pentru aprobarea Regulamentului privind concediile judecătorești și procurorilor) 2 §:n 1 ja 2 momentissa säädetään seuraavaa:

”1. Tuomareilla ja syyttäjillä on vuosittain oikeus palkalliseen 35 työpäivän pituiseen vuosilomaan. Tästä oikeudesta ei voida luopua eikä sitä voida rajoittaa.

2. [Tuomareiden ja syyttäjien lomiam koskevan säännösten] mukainen vuosiloman kesto lasketaan kalenterivuoden aikaisen työskentelyn perusteella. Vuosiloman kesto määritettäessä tosiasiallisena työssäoloaikana pidetään tilapäistä työkyvyttömyyttä, äitiysvapaata, erityisten riskien johdosta myönnettyä äitiysvapaata ja sairaan lapsen hoitamiseen tarkoitettua vapaata.”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymys

17 Dicu on tuomari Tribunalul Botoșanissa (Botoșanin alioikeus, Romania). Hän piti vuonna 2014 ensin koko palkallisen vuosilomansa, minkä jälkeen hän oli 1.10.2014–3.2.2015 äitiyslomalla. Tämän jälkeen hän oli vanhempainvapaalla 4.2.2015–16.9.2015, jolloin hänen työ sopimuksensa oli keskeytetty. Hän piti lopuksi 30 palkallista vuosilomapäivää 17.9.–17.10.2015.

18 Oikeus palkalliseen vuosilomaan on 35 päivää Romanian lainsäädännön mukaan, jonka nojalla Dicu pyysi tuomioistuinta, jonka palvelukseen hänet oli osoitettu, myöntämään hänelle vuodelta 2015 jäljellä olevat viisi palkallista vuosilomapäivää, jotka hänellä oli aikomus pitää loppuvuoden juhlapyhien välisinä työpäivinä.

19 Tribunalul Botoșani hylkäsi pyynnön siitä syystä, että Romanian lainsäädännön mukaan palkallisen vuosiloman kesto on suhteessa kuluvana vuonna kertyneeseen tosiasialliseen työskentelyaikaan ja että tältä osin hänen vuonna 2015 saamansa vanhempainvapaan aikaa ei voida pitää tosiasiallisena työskentelyajanjaksona palkallista vuosilomaa koskevien oikeuksien määrittämiseksi. Tribunalul Botoșani totesi myös, että Dicun 17.9.–17.10.2015 saama palkallinen vuosiloma vuodelta 2015 sisälsi seitsemän ennakoitua pidettyä vuoden 2016 lomapäivää.

20 Dicu nosti Tribunalul Clujissa (Clujin alioikeus, Romania) kanteen Tribunalul Botoșania, Curtea de Apel Suceavaa (Suceavan ylioikeus, Romania), oikeusministeriötä ja Consiliul Superior al Magistraturiita (ylin tuomarineuvosto, Romania) vastaan, jotta todettaisiin, että hänen vanhempainvapaataan olisi pidettävänä tosiasiallisena työskentely kautena määritettäessä hänen oikeuksiaan palkalliseen vuosilomaan vuodelta 2015.

21 Tribunalul Cluj hyväksyi Dicun kanteen 17.5.2016 antamallaan tuomiolla. Tribunalul Botoșani ja oikeusministeriö valittivat tästä tuomiosta ennakkoratkaisua pyytäneeseen tuomioistuimeen.

22 Tässä tilanteessa Curtea de Apel Cluj (Clujin ylioikeus, Romania) päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

”Onko direktiivin 2003/88/EY 7 artikla esteenä kansalliselle säännökselle, jonka mukaan kautta, jonka työntekijä on ollut alle kaksivuotiaan lapsen hoitamiseen tarkoitettulla vanhempainvapaalla, ei vuosiloman kesto määritettäessä pidetä tosiasiallisena työskentely kautena?”

Ennakkoratkaisukysymyksen tarkastelu

- 23 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin haluaa kysymyksellään selvittää ennen kaikkea, onko direktiivin 2003/88 7 artiklaa tulkittava siten, että se on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle säännökselle, jossa kyseisessä artiklassa työntekijälle taattua palkallista vuosilomaa koskevia oikeuksia viitekauden perusteella määritettäessä työntekijän kyseisenä ajanjaksona pitämän vanhempainvapaan aikaa ei pidetä tosiasiallisena työskentely kautena.
- 24 Tältä osin on muistutettava, että – kuten direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan sanamuodostakin ilmenee – jokaisen työntekijän on saatava vähintään neljän viikon palkallinen vuosiloma, ja unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan tätä oikeutta on pidettävä erityisen tärkeänä unionin sosiaalioikeuden periaatteena (tuomio 20.7.2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, 25 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 25 On myös huomattava, että tästä kaikille työntekijöille annetusta oikeudesta on määrätty nimenomaisesti Euroopan unionin perusoikeuskirjan, jolla on SEU 6 artiklan 1 kohdan mukaan sama oikeudellinen arvo kuin perussopimuksilla, 31 artiklan 2 kohdassa (tuomio 29.11.2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, 33 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 26 On vielä täsmennettävä, että vaikka jäsenvaltiot eivät saa asettaa minkäänlaisia edellytyksiä suoraan direktiivistä 2003/88 johtuvan palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden itse muodostumiselle (ks. mm. tuomio 26.6.2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, 53 kohta; tuomio 20.1.2009, Schultz-Hoff ym., C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, 28 kohta ja tuomio 29.11.2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, 34 kohta), käsiteltävänä oleva asia koskee kuitenkin kysymystä siitä, onko vanhempainvapaan aika rinnastettava tosiasialliseen työskentelykauteen palkallista vuosilomaa koskevia oikeuksia määritettäessä vai ei.
- 27 Tältä osin on muistutettava direktiivin 2003/88 7 artiklassa jokaiselle työntekijälle vahvistetun palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden tarkoituksesta, joka on yhtäältä sen mahdollistaminen, että työntekijä voi levätä työsopimuksen mukaisten tehtäviensä suorittamisesta, ja toisaalta sen mahdollistaminen, että hänellä on aikaa rentoutumiseen ja vapaa-aikaan (ks. mm. tuomio 20.1.2009, Schultz-Hoff ym., C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, 25 kohta; tuomio 22.11.2011, KHS, C-214/15, EU:C:2011:761, 31 kohta ja tuomio 30.6.2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, 25 kohta).
- 28 Tämä tarkoitus, joka erottaa palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden muista lomista, joilla on eri tarkoitus, perustuu oletamaan siitä, että työntekijä on tosiasiallisesti työskennellyt viitekauteen. Tarkoitus mahdollistaa työntekijälle lepo näet edellyttää, että tämä työntekijä on harjoittanut toimintaa, joka oikeuttaa lepoon, rentoutumiseen ja vapaa-aikaan direktiivissä 2003/88 tarkoitettun, työntekijän turvallisuuden ja terveyden suojaamisen varmistamiseksi. Oikeudet palkalliseen vuosilomaan on siis lähtökohtaisesti määritettävä työsopimuksen nojalla täytyneiden tosiasiallisten työskentelykausien perusteella (ks. vastaavasti tuomio 11.11.2015, Greenfield, C-219/14, EU:C:2015:745, 29 kohta).
- 29 Vakiintuneesta oikeuskäytännöstä seuraa tosin, että tietyissä erityistilanteissa, joissa työntekijä ei kykene suorittamaan tehtäviään esimerkiksi asianmukaisesti perustellun sairauspoissaolon vuoksi, jäsenvaltio ei voi asettaa palkallista vuosilomaa koskevalle oikeudelle edellytystä, jonka mukaan työntekijän on ollut tosiasiallisesti työskenneltävä (ks. mm. tuomio 24.1.2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, 20 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Palkallista vuosilomaa koskevaan oikeuteen nähden työntekijät, jotka ovat viitekauden aikana poissa työstä sairausloman vuoksi, rinnastetaan siten niihin, jotka ovat tosiasiallisesti työskennelleet kyseisen kauden aikana (ks. mm. tuomio 20.1.2009, Schultz-Hoff ym., C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, 40 kohta).

- 30 Sama koskee työntekijöitä, jotka ovat äitiyslomalla, jotka eivät tämän vuoksi kykene suorittamaan tehtäviään työsuhteessa ja joiden oikeudet palkalliseen vuosilomaan on varmistettava tämän äitiysloman tapauksessa; näitä oikeuksia on voitava käyttää muuna aikana kuin tämän viimeksi mainitun loman aikana (ks. vastaavasti tuomio 18.3.2004, Merino Gómez, C-342/01, EU:C:2004:160, 34, 35 ja 38 kohta).
- 31 Kahdessa edellisessä kohdassa mainittua oikeuskäytäntöä ei voida kuitenkaan soveltaa mutatis mutandis sellaisen työntekijän tilanteeseen, joka Dicun tavoin on saanut vanhempainvapaata viitekauden aikana.
- 32 On nimittäin korostettava aivan ensiksi, että sairaudesta johtuva työkyvyttömyys on lähtökohtaisesti ennalta-arvaamatonta (tuomio 20.1.2009, Schultz-Hoff ym., C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, 51 kohta) ja työntekijän tahdosta riippumatonta (ks. vastaavasti tuomio 29.11.2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, 49 kohta). Kuten unionin tuomioistuimien on jo todennut 20.1.2009 annetun tuomion Schultz-Hoff ym. (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18) 38 kohdassa, palkallisesta vuosilomasta 24.6.1970 tehdyn Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksen nro 132 – sellaisena kuin se on muutettuna –, jonka periaatteet on direktiivin 2003/88 johdanto-osan kuudennen perustelukappaleen mukaan otettava huomioon direktiivin tulkinnessa, 5 artiklan 4 kohdassa luokitellaan sairaudesta johtuvat poissaolot työstäpoissaoloiksi, ”jotka johtuvat asianomaisen työntekijän määräämisvallasta riippumattomasta syystä”, jotka on ”laskettava työssäoloajaksi”. Vanhempainvapaan pitäminen ei sitä vastoin ole luonteeltaan ennalta-arvaamatonta ja perustuu useimmissa tapauksissa siihen, että työntekijä haluaa huolehtia lapsestaan (ks. vastaavasti tuomio 20.9.2007, Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, 35 kohta).
- 33 Näin ollen siltä osin kuin vanhempainvapaalla olevalla työntekijällä ei ole sairauden aiheuttamia fyysisiä tai psyykkisiä esteitä, hänen tilanteensa eroaa terveydentilasta johtuvasta työkyvyttömyystilanteesta (ks. analogisesti tuomio 8.11.2012, Heimann ja Toltschin, C-229/11 ja C-230/11, EU:C:2012:693, 29 kohta).
- 34 Vanhempainvapaalla olevan työntekijän tilanne eroaa yhtä lailla sellaisen työntekijän tilanteesta, joka käyttää oikeuttaan äitiyslomaan. Äitiysloman tarkoituksena on yhtäältä naisen raskaudenaikaisen ja -jälkeisen biologisen tilan ja toisaalta naisen ja lapsen välillä raskauden ja synnytyksen jälkeen vallitsevan erityisen suhteen suojeleminen, jotta tämä suhde ei häiriintyisi samanaikaisesta ammatillisesta toiminnasta johtuvan kaksinkertaisen rasituksen vuoksi (ks. vastaavasti tuomio 18.3.2004, Merino Gómez, C-342/01, EU:C:2004:160, 32 kohta ja tuomio 20.9.2007, Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, 46 kohta).
- 35 Todettakoon lopuksi, että vaikka vanhempainvapaalla oleva työntekijä on tämän vapaan keston ajan edelleen unionin oikeudessa tarkoitettulla tavalla työntekijä (tuomio 20.9.2007, Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, 32 kohta), on kuitenkin niin, että silloin, kun – kuten käsiteltävänä olevassa asiassa – hänen työsopimuksensa on kansallisen lainsäädännön perusteella keskeytetty, mikä sallitaan vanhempainvapaasta tehdyn puitesopimuksen 5 lausekkeen 3 kohdassa, vastaavasti keskeytyvät väliaikaisesti työnantajan ja työntekijän vastavuoroiset velvoitteet, erityisesti viimeksi mainitun velvollisuus suorittaa hänelle mainitun sopimuksen nojalla kuuluvia tehtäviä (ks. analogisesti tuomio 8.11.2012, Heimann ja Toltschin, C-229/11 ja C-230/11, EU:C:2012:693, 28 kohta).
- 36 Tästä seuraa, että pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa tilanteessa vanhempainvapaajaksoa, jonka asianomainen työntekijä on saanut viitekauteksi, ei voida rinnastaa tosiasialliseen työskentelykauteen määrittäessä hänen oikeuksiaan palkalliseen vuosilomaan direktiivin 2003/88 7 artiklan nojalla.
- 37 On vielä korostettava, että vaikka unionin tuomioistuimen vakiintuneesta oikeuskäytännöstä seuraa, että unionin oikeudessa taattu loma ei voi vaikuttaa oikeuteen pitää jokin muu tässä oikeudessa taattu loma, jolla on eri tarkoitus kuin ensiksi mainitulla (ks. vastaavasti tuomio 20.1.2009, Schultz-Hoff ym., C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, 26 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen), tästä oikeuskäytännöstä, joka on kehittynyt sellaisten tilanteiden kontekstissa, joille on ominaista näiden kahden loman

ajanjaksojen päällekkäisyys, ei kuitenkaan voida päätellä, että jäsenvaltioiden on katsottava, että työntekijän viitekauden aikana pitämä vanhempainvapaajakso vastaa tosiasiallista työskentelykautta määritettäessä hänen oikeuksiaan palkalliseen vuosilomaan direktiivin 2003/88 nojalla.

- 38 Kaikesta edellä esitetystä seuraa, että esitettyyn kysymykseen on vastattava, että direktiivin 2003/88 7 artiklaa on tulkittava siten, että se ei ole esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle säännökselle, jossa kyseisessä artikkelissa työntekijälle taattua palkallista vuosilomaa koskevia oikeuksia viitekauden perusteella määritettäessä työntekijän kyseisenä ajanjaksona pitämän vanhempainvapaan aikaa ei pidetä tosiasiallisena työskentelykautena.

Oikeudenkäyntikulut

- 39 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 (suuri jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

Tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY 7 artiklaa on tulkittava siten, että se ei ole esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle säännökselle, jossa kyseisessä artikkelissa työntekijälle taattua palkallista vuosilomaa koskevia oikeuksia viitekauden perusteella määritettäessä työntekijän kyseisenä ajanjaksona pitämän vanhempainvapaan aikaa ei pidetä tosiasiallisena työskentelykautena.

Allekirjoitukset