

OIK-30 Pohjankoski Pekka(UM) 13.01.2012

EU-ministerivaliokunta 17.-18.1.2012 (kirjallinen menettely)

Viite

Asia

**UNIONIN TUOMIOISTUIMEN YHDISTETYT ASIAT C-512 JA C-513, TERVEYS- JA SOSIAALIALAN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ TSN RY YM.****Kirjallisten huomautusten esittäminen – Tasa-arvodirektiivi 2006/54/EY ja raskaussuojeludirektiivi 92/85/ETY – Työehtosopimus - Rajoitus äitiysvapaan palkan maksamiselle – Uusi äitiysvapaa suoraan palkattomalta hoitovapaalta**

Työtuomioistuin on esittänyt unionin tuomioistuimelle kahdessa käsiteltävänä olevassa asiassa samansisältöisen ennakkoratkaisukysymyksen, joka koskee erityisesti direktiivien 2006/54/EY<sup>1</sup> (jäljempänä ”tasa-arvodirektiivi”) ja 92/85/ETY<sup>2</sup> (jäljempänä ”raskaussuojeludirektiivi”) tulkintaa.

Ennakkoratkaisukysymyksellä pyritään selvittämään, onko työehtosopimuksen määräys, jonka mukaan äitiysvapaan palkkaa ei makseta työntekijälle, joka jää uudelle äitiysvapaalle suoraan palkattomalta hoitovapaalta, unionin oikeuden vastainen. Asiassa on riidatonta, että pääasioissa kyseessä olevat työntekijät ovat oikeutettuja sairausvakuutuslain mukaiseen äitiysrahaan, jonka työtuomioistuin toteaa vastaavan raskaussuojeludirektiivin 11 artiklan 3 kohdassa riittävälle korvaukselle asetettua vähimmäisvaatimusta. Asiassa on siten kyse lakisääteisen vähimmäistason ylittävän, työehtosopimuksessa tarkoitetun palkan maksamisesta ja siitä, kohtelee em. työehtosopimuksen määräys keskenään syrjivällä tavalla ensimmäiselle ja myöhemmälle äitiyslomalle jääviä työntekijöitä.

Määräaika Suomen kirjallisten huomautusten esittämiselle asiassa päättyy 25.1.2012.

**Asian tausta**

Pääasioiden kantajat työskentelevät Mehiläinen Oy:n ja Nokia Siemens Networks Oy:n palveluksessa. Työtuomioistuimessa vireillä olevat pääasiat, joissa kantajia ja vastaajia edustavat näiden työmarkkinajärjestöt<sup>3</sup>, koskevat terveyspalvelualan ja

<sup>1</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2006/54/EY, annettu 5 päivänä heinäkuuta 2006, miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa (uudelleenlaadittu toisinto), EUVL L 204, 26.7.2006, s. 23—36.

<sup>2</sup> Neuvoston direktiivi 92/85/ETY, annettu 19 päivänä lokakuuta 1992, toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi), EYVL L 348, 28.11.1992, s. 1—7 (suomenk. ep.: alue 5, nide 6, s. 3).

<sup>3</sup> Asiassa C-512/11 kantajaa edustaa Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ry ja vastaajaa Terveyspalvelualan Liitto ry. Asiassa C-513/11 osapuolia edustavat Ylemmät toimihenkilöt YTN ry ja Teknologiateollisuus ry.

teknologiateollisuuden työehtosopimusten tulkintaa. Molempien työehtosopimusten perusteella äitiysvapaan alussa työntekijälle maksetaan tietyn ajanjakson ajan täyttä palkkaa edellyttäen, että työntekijä on ollut määrätyn äitiysvapaata edeltävän ajanjakson töissä.<sup>4</sup>

Asiassa C-512/11 kyseessä oleva työntekijä jäi työstään ensin äitiysvapaalle ja sitten hoitovapaalle. Tultuaan hoitovapaansa aikana uudelleen raskaaksi työntekijä ilmoitti työnantajalleen keskeyttävänsä hoitovapaan ja jäävänsä uudestaan äitiysvapaalle. Samalla työntekijä vaati työnantajaansa maksamaan työehtosopimuksen nojalla uuden äitiysvapaan aikana täyden palkan 72 päivältä. Asiassa C-513/11 työntekijä jäi samoin työstään ensin äitiysvapaalle ja sittemmin hoitovapaalle, jonka kuluessa hän ilmoitti työnantajalleen olevansa uudelleen raskaana. Työntekijä ilmoitti keskeyttävänsä hoitovapaansa aloittaakseen uuden äitiysvapaan. Työntekijä vaati työnantajaa maksamaan työehtosopimuksen nojalla äitiysvapaan ajalta kolmen kuukauden palkan<sup>5</sup>.

Molemmissa em. tapauksissa työnantaja hyväksyi työntekijän ilmoituksen hoitovapaan keskeyttämisestä ja äitiysvapaalle jäämisestä, mutta kieltäytyi työehtosopimuksessa olevaan työssäoloehtoon vedoten maksamasta uuden äitiysvapaan ajalta palkkaa.

### Asian merkitys Suomen kannalta

Kyse on suomalaisista ennakkoratkaisuasioista, joissa työtuomioistuin tulee antamaan lopullisen ratkaisun. Unionin tuomioistuimen ratkaisulla on vaikutusta siihen, voidaanko pääasioissa esillä olevan kaltaisen, työehtosopimukseen sisältyvän ja äitiysvapaan palkan maksamisen edellytyksenä olevan vähimmäistyössäoloehdon katsoa olevan unionin oikeuden mukainen tilanteessa, jossa työntekijä jää äitiysvapaalle työsopimuslain (55/2001) 4 luvun 3 §:ssä tarkoitettulta hoitovapaalta.

Jos unionin tuomioistuin katsoisi, että pääasioissa esillä olevan kaltaiset työssäoloehdot eivät ole unionin oikeuden mukaisia, tällä on vaikutusta työehtosopimusten mainittujen määräysten soveltamiseen ja sitovuuteen Suomessa.

### Asiassa merkityksellinen unionin lainsäädäntö

Raskaussuojeludirektiivissä säädetään tietyistä äitiysvapaata koskevista vähimmäisvaatimuksista. Raskaussuojeludirektiivin 11 artiklan 2 kohdan b alakohdan mukaan vähintään 14 viikon pituisen yhtämittaisen äitiysvapaan aikana on taattava ”*palkanmaksun jatkuminen ja/tai oikeus riittävään korvaukseen*”. Korvaus on riittävä, mikäli se takaa työntekijälle vähintään samansuuruisen tulon kuin tämä saisi terveydellisistä syistä tapahtuneen työskentelyn keskeytymisen vuoksi (11 artiklan 3 kohta). Jäsenvaltioissa voidaan määrätä edellytyksiä äitiysloman ajalta maksettavalle palkalle tai korvaukselle. Tällainen edellytys voi koskea enintään kahdentoista kuukauden pituista työskentelyä ennen synnytystä (11 artiklan 4 kohta).

Tasa-arvodirektiivi koskee miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanoa työhön ja ammattiin liittyvissä

<sup>4</sup> Em. työehtosopimusten mukaan äitiysvapaan alussa täyttä palkkaa maksetaan yhtäältä 72 arkipäivän ajalta ja edellytetään kolmen kuukauden edeltävää työskentelyä (terveyspalveluala), ja toisaalta kolmen kuukauden ajalta, edellyttäen kuuden kuukauden edeltävää työskentelyä (teknologiateollisuus).

<sup>5</sup> Vähennettynä samalta ajalta saaduilla sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaan maksetuilla päivärahoilla (äitiysraha).

asioissa. Tasa-arvodirektiivin 2 artiklassa määritellään ”välitön” ja ”välillinen” syrjintä ja 4 artiklassa on kielto sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta palkkauksessa.

Unionin tasolla oikeudesta hoitovapaaseen ja tietyistä siihen liittyvistä oikeuksista säädetään direktiivissä 96/34/EY (jäljempänä ”vanhempainlomaa koskeva direktiivi”), jolla unionissa pannaan täytäntöön vanhempainlomaa koskeva puitesopimus.<sup>6</sup>

## Ehdotus Suomen kannaksi ja kirjallisten huomautusten päälinjat

### *Suomen kanta*

*Suomi katsoisi, etteivät raskaussuojeludirektiivi tai tasa-arvodirektiivi ole esteenä sellaisille työehtosopimuksen määräyksille tai niiden tulkinnalle, joiden mukaan palkattomalta hoitovapaalta äitiysvapaalle jäävälle työntekijälle ei makseta työehtosopimuksen mukaista äitiysvapaan palkkaa.*

### *Perustelut*

Unionin tuomioistuimien oikeuskäytännössään katsonut, että hoitovapaalla olevalla naisella, joka tulee raskaaksi, on tietyissä olosuhteissa oikeus keskeyttää hoitovapaansa ja jäädä uudelle äitiysvapaalle. Kansallisilla säännöksillä ei siten voida evätä hoitovapaalla olevan henkilön oikeutta äitiysvapaaseen, jolla suojataan synnytystä edeltävää ja seuraavaa vähintään 14 viikon ajanjaksoa.<sup>7</sup> Unionin tuomioistuimien ei sitä vastoin ole katsonut, että tällaisessa tilanteessa työnantajalla olisi unionin oikeuden perusteella velvollisuus maksaa äitiysvapaan ajalta työntekijälle palkkaa tai että tällaiselle palkanmaksulle ei voitaisi asettaa ehtoa sitä edeltävästä työssäolosta.

Huomautuksissa katsottaisiin *ensinnä*, että raskaussuojeludirektiivistä ei seuraa velvollisuutta maksaa palkattomalta hoitovapaalta äitiysvapaalle jäävälle työntekijälle työehtosopimuksen mukaista äitiysvapaan palkkaa. Raskaussuojeludirektiivin mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava raskaana oleville, äskettäin synnyttäneille ja imettäville työntekijöille oikeus vähintään 14 viikon pituiseen yhtämittaiseen äitiyslomaan. Äitiyslomalla oleville työntekijöille on taattava ”palkanmaksun jatkuminen ja/tai oikeus riittävään korvaukseen”. Korvaus on direktiivin mukaan riittävä, mikäli se takaa työntekijälle vähintään samansuuruisen tulon kuin tämä saisi terveydellisistä syistä tapahtuneen työskentelyn keskeytymisen vuoksi.<sup>8</sup> Pääasioiden kantajat saavat raskaussuojeludirektiivin edellyttämää korvausta.<sup>9</sup> Lisäksi raskaussuojeludirektiivin 11 artiklan 4 kohdan mukaan äitiysvapaan palkanmaksun edellytykseksi voidaan asettaa enintään 12 kuukauden mittainen synnytystä edeltävä työssäolo. Näin ollen huomautuksissa katsottaisiin, ettei raskaussuojeludirektiivi yhtäältä edellytä palkan maksamista äitiysvapaan ajalta eikä se toisaalta ole esteenä pääasioissa esillä olevien

<sup>6</sup> Neuvoston direktiivi 96/34/EY, annettu 3 päivänä kesäkuuta 1996, UNICE:n, CEEP:n ja EAY:n tekemästä vanhempainlomaa koskevasta puitesopimuksesta, EYVL L 145, 19.6.1996, s. 4—9. Unionin tuomioistuimien on katsonut asiassa C-116/06, Kiiski, tuomio 20.9.2007, Kok. 2007, s. I-7643, antamassaan tuomiossa, että Suomen lainsäädännön mukainen hoitovapaa kuuluu direktiivissä 96/34 tarkoitettuihin vanhempainlomiin.

<sup>7</sup> Ks. em. asia C-116/06, Kiiski, tuomion 58 kohta.

<sup>8</sup> Oikeuskäytännön mukaan äitiyslomalla olevalle henkilölle maksettavaa raskaussuojeludirektiivin mukaista palkkaa tai korvausta ei arvioida samoin perustein kuin SEUT 157 artiklan mukaista ”samaa palkkaa”. Ks. tältä osin mm. asia C-333/97, Lewen, tuomio 21.10.1999, Kok. 1999, s. I-7243, 24 ja 30 kohdat.

<sup>9</sup> Suomen lainsäädännössä direktiivin mukainen riittävä korvaus on varmistettu sairausvakuutuslaissa (1224/2004) määritellyllä oikeudella äitiysrahaan.

kaltaisille työehtosopimusmääräyksille, joissa palkan maksun edellytykseksi asetetaan äitiysvapaata edeltävä työskentely.

Huomautuksissa katsottaisiin *toiseksi*, että lähtökohtaisesti myöskään tasa-arvodirektiivistä ei seuraa velvollisuutta maksaa palkkaa äitiysvapaan ajalta. Kuitenkin sikäli kuin työehtosopimuksilla sovitaan äitiysvapaan palkanmaksusta, tällaiset sopimusmääräykset eivät saa olla syrjiviä. Tasa-arvodirektiivissä kielletään erityisesti samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavan palkan määräytymiseen liittyvä välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella. Direktiivissä todetaan, että raskauteen tai äitiyteen liittyvä naisten epäsuotuisa kohtelu on välitöntä sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Direktiivin mukaisen syrjinnän arvioinnissa keskeistä on määrittää, minkälaisen vertailuaseman perusteella äitiysvapaan palkallisuutta koskevia rajoituksia ja niiden mahdollista syrjivyyttä on arvioitava.

Pääasioiden kaltaisissa tilanteissa oleva hoitovapaalla oleva henkilö on työsuhteessa työnantajaansa myös hoitovapaan aikana.<sup>10</sup> Huomautuksissa kuitenkin katsottaisiin, että tilannetta, jossa henkilö jää hoitovapaalta suoraan äitiysvapaalle, ei lähtökohtaisesti voida rinnastaa työstä äitiysvapaalle jäävän työntekijän tilanteeseen.

Oikeuskäytännön mukaan hoitovapaalla oleva työntekijä on ”erityisessä asemassa, jota ei voida rinnastaa työssä käyvän miehen tai naisen asemaan”. Tätä on perusteltu mm. sillä, että hoitovapaalle on ominaista työ sopimuksen soveltamisen ja siten työnantajan ja työntekijän velvoitteiden keskeytyminen.<sup>11</sup> Hoitovapaa rinnastuu siten pikemminkin sellaisen henkilön tilanteeseen, joka ei ole työssä, kuin työssäkäyvän henkilön tilanteeseen.<sup>12</sup> Tältä osin huomautuksissa tuotaisiin esiin se unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä useasti mainittu näkemys, että työntekijä pitää hoitovapaan vapaaehtoisesti ja kasvattaakseen lastaan.<sup>13</sup> Näin ollen on katsottava, että myöskään äitiysvapaan palkan maksamisen kannalta tilanne, jossa henkilö jää palkattomalta hoitovapaalta suoraan äitiysvapaalle, ei ole vertailukelpoinen sellaisen tilanteen kanssa, jossa henkilö jää äitiysvapaalle työstään. Koska em. tilanteet ovat erilaisia, niiden kohteleva eri tavoin äitiysvapaan palkanmaksun suhteen ei ole tasa-arvodirektiivissä tarkoitettua kiellettyä syrjintää, eikä ko. direktiivi siten ole esteenä pääasioissa esillä olevien kaltaisille työehtosopimusmääräyksille.<sup>14</sup> Tilanteiden erilaisuudesta seuraa myös, ettei miesten ja naisten yhdenvertainen kohtelu unionin yleisenä oikeusperiaatteena (jota tasa-arvodirektiivi ilmentää) ole esteenä pääasioissa esillä olevien kaltaisille työehtosopimusmääräyksille.<sup>15</sup>

Huomautuksissa katsottaisiin lisäksi, että pääasioissa esillä olevan kaltaiset tilanteet eroavat asiassa C-116/06, *Kiiski*, käsillä olleesta tilanteesta. Kyseisessä tapauksessa oli kyse virkaehtosopimuksen määräyksistä, joiden mukaan hoitovapaalla olevan henkilön uusi raskaus ei ollut virkaehtosopimukseen liittyvän soveltamisohjeen mukaan hyväksyttävä syy hoitovapaan keskeyttämiselle. Asiassa oli kyse tasa-arvodirektiivin vastaisesta syrjinnästä, koska em. säännökset eivät riittävästi ottaneet huomioon

<sup>10</sup> Ks. tältä osin em. asia C-116/06, *Kiiski*, tuomion 32 kohta.

<sup>11</sup> Ks. esim. em. asiassa C-333/97, *Lewen*, annetun tuomion 37 kohta.

<sup>12</sup> Ks. julkisasiamies Kokottin ratkaisuehdotus em. asiassa C-116/06, *Kiiski*, 69 kohta.

<sup>13</sup> Asia C-195/98, *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, tuomio 30.11.2000, Kok. 2000, s. I-10497, 60-64 kohta.

<sup>14</sup> Oikeuskäytännön mukaan äitiyslomalla olevan työntekijän tilanne ei ole verrattavissa myöskään sairauslomalla olevan naisen tilanteeseen. Ks. esim. asia C-411/96, *Boyle ym.*, tuomio 27.10.1998, Kok. 1998, s. I-6401, 40 kohta. Vastaavasti myöskään hoitovapaalla olevan työntekijän ei voida katsoa olevan rinnasteisessa tilanteessa sairauslomalla olevan työntekijän kanssa.

<sup>15</sup> Ks. kyseisen periaatteen osalta mm. SEUT 157 artikla ja EU:n perusoikeuskirjan 23 artikla. Ks. myös esim. asia C-25/02, *Rinke*, tuomio 9.9.2003, Kok. 2003, s. I-8349, 25 kohta.

raskaussuojeludirektiivissä taattua *vähimmäisoikeutta* äitiyslomaan sekä sanottuun lomaan direktiivin 8 ja 11 artikla nojalla kuuluvia oikeuksia. Lisäksi pääasioissa esillä olevissa tilanteissa työssäoloehdon täyttymättä jäämisen ei voida katsoa johtuvan asiaan *Kiiski* rinnastettavalla tavalla työntekijästä itsestään riippumattomista ja ennalta-arvaamattomista syistä.

Asiassa saattaa olla merkitystä myös kysymyksellä direktiivien välittömästä oikeusvaikutuksesta muun ohella siksi, että pääasioiden oikeusriidan osapuolet ovat yksityisiä oikeussubjekteja. Unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan direktiivillä ei sellaisenaan voida luoda velvoitteita yksityiselle oikeussubjektille eikä direktiivin säännökseen näin ollen sellaisenaan voida vedota tällaista henkilöä vastaan. Kansallista lainsäädäntöä on kuitenkin tulkittava mahdollisimman pitkälle unionin oikeuden mukaisesti.

### Asian valmistelu

Asian valmisteluun ovat osallistuneet STM:n, TEM:n, OM:n ja UM:n edustajat.

Asiaa on käsitelty Oikeudelliset kysymykset -jaoston kirjallisessa menettelyssä 11.-12.1.2012.

### Esitys

EU-ministerivaliokunnalle esitetään, että Suomi laatii unionin tuomioistuimelle huomautukset edellä esitetyjä päälinjoja noudattaen.

Lainsäädäntöneuvos

Joni Heliskoski

LIITTEET Ei liitteitä.

Asiasanat <b>Hoitaa</b>	Unionin tuomioistuin <b>UM</b>
Tiedoksi	OM, STM, TEM, VNEUS