

Asia C-841/19

**Unionin tuomioistuimen työjärjestyksen 98 artiklan 1 kohdan mukainen
ennakkoratkaisupyynnön tiivistelmä**

Jättämispäivä:

20.11.2019

Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin:

Juzgado de lo Social n° 41 de Madrid (Espanja)

Ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevan päätöksen tekemispäivä:

7.11.2019

Kantaja

JL

Vastaaja:

Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)

Pääasian oikeudenkäynnin kohde

Pääasian kantajana olevan osa-aikaisen työntekijän Fondo de Garantía Salarialille (Fogasa, palkkaturvalaitos) työnantajan maksukyvyttömyyden perusteella esittämä maksuvaatimus

Ennakkoratkaisupyynnön kohde ja oikeudelliset perusteet

Onko työntekijöiden asemasta annetun lain (Ley del Estatuto de los Trabajadores) 33 §, sellaisena kuin espanjalaiset tuomioistuimet sitä tulkitsevat, direktiivin 79/7/ETY 4 artiklan 1 kohdan ja 2006/54/EY 2 artiklan 1 kohdan mukainen?

Ennakkoratkaisupyynnö on esitetty SEUT 267 artiklan nojalla.

Ennakkoratkaisukysymys

[Onko] 5.7.2006 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54/EY 4 artiklan 1 kohtaa ja 2 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että ne ovat

esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle [jäsenvaltion] lainsäädännölle, jonka mukaan laskettaessa FOGASAn (palkkaturvalaitos) vastuun määrää osaaikaiselle työntekijälle – jonka palkan perustetta on alennettu suhteellisesti [osa-aikaisuuden perusteella] – maksettavista suorituksista, vastuun määrää alennetaan suhteellisesti työntekijöiden asemasta annetun lain 33 §:n nojalla toisen kerran verrattuna vastaavaan kokoaikaiseen työntekijään, siltä osin kuin tämän oikeussäännön kielteiset vaikutukset kohdistuvat erityisesti naispuolisiin eikä niinkään miespuolisiin työntekijöihin?

Unionin oikeussäännöt, joihin asiassa on vedottu

Miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen asteittaisesta toteuttamisesta sosiaaliturvaa koskevissa kysymyksissä 19.12.1978 annettu direktiivi 79/7/ETY (1 artikla, 3 artiklan 1 kohta ja 4 artiklan 1 kohta)

Miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5.7.2006 annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2006/54/EY (johdanto-osan 30 perustelukappale, 2 artiklan 1 kohta)

Euroopan unionin perusoikeuskirja (21 artikla)

Unionin tuomioistuimen tuomio 8.5.2019, Villar Láiz (C-161/18, EU:C:2019:382), 42 kohta.

Unionin tuomioistuimen tuomio 26.6.2018, MB (Sukupuolenvaihdos ja vanhuuseläke) (C-451/16, EU:C:2018:492), 34 kohta.

Unionin tuomioistuimen tuomio 14.4.2015, Cachaldora Fernández (C-527/13, EU:C:2015:215), 28 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen

Unionin tuomioistuimen tuomio 23.10.2003, Schönheit ja Becker (C-4/02 ja C-5/02, EU:C:2003:583), 93 kohta.

Kansalliset oikeussäännöt, joihin asiassa on vedottu

Työntekijöiden asemasta annettu laki (Estatuto de los Trabajadores), sellaisena kuin se on muutettuna tämän lain konsolidoidun toisinnon hyväksymisestä 23.10.2015 annetulla kuninkaan asetuksella 2/2015 (Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; BOE nro 255, 24.10.2015, s. 100224) (33 §). Lain 33 §:n 1 ja 2 momentissa säädetään seuraavaa:

1. Palkkaturvalaitos [(FOGASA)] – maksaa työntekijöille palkat, joita ei ole voitu maksaa heidän työnantajanaan olevan yrityksen maksukyvyttömyys- tai konkurssitilanteessa.

Edellisessä kohdassa tarkoitettuna palkkana pidetään rahamäärää, joka on sovitteluasiakirjassa tai tuomioistuimen päätöksessä vahvistettu palkaksi kaikilla 26 §:n 1 momentissa tarkoitetuilla perusteilla, sekä laissa säädettyissä tapauksissa irtisanomisen riitauttamista koskevan menettelyn aikana erääntyvää palkkaa; palkkaturvalaitos ei voi millään perusteella maksaa yhdessä tai erikseen enempää kuin määrän, joka saadaan kun vähimmäispäiväpalkka [(salario minimo interprofesional, vuosittain kuninkaan asetuksella vahvistettu vähimmäispalkka, SMI)] kerrotaan kahdella, mukaan luettuna palkan lisien suhteellinen osuus, kultakin päivältä, jona palkka on jätetty maksamatta, kuitenkin korkeintaan 120 päivältä.

2. Edellisessä momentissa tarkoitetuissa tapauksissa palkkaturvalaitos maksaa työntekijöille korvaukset, jotka on vahvistettu tuomiolla, muulla lainkäyttöratkaisulla, sovitteluasiakirjalla tai hallintopäätöksellä irtisanomisen tai sopimuksen päättymisen vuoksi – – sekä tilapäisten tai määräaikaisten työsopimusten päättymisestä laissa säädettyissä tapauksissa maksettavat korvaukset. Kaikissa tapauksissa ylärajana on vuosipalkka, eikä tämän laskuperusteena käytettävä päiväpalkka saa ylittää vähimmäispäiväpalkkaa kerrottuna kahdella, mukaan luettuna palkan lisien suhteellinen osuus.

– –”

Tribunal Supremón tuomio 29.11.2017

Juzgado de lo Social nº 41 de Madridin tuomio (Madridin hallinto- ja työtuomioistuin nro 41, Espanja) 11.6.2018.

Yhteenveto pääasian tosiseikoista ja siinä toimitetusta menettelystä

- 1 Pääasian kantaja on työskennellyt tarjoilijana CONSTRUCCIONES Y OBRAS PÚBLICAS TOLETUM, S.L., -nimisessä yrityksessä 27.9.2017 alkaen sellaisen määräaikaisen työsopimuksen nojalla, jossa viikoittaiseksi työajaksi oli vahvistettu 20 tuntia, ja hän on saanut työehtosopimuksen mukaista palkkaa.
- 2 Yritys sulki 26.12.2017 toimipisteen, jossa pääasian kantaja oli työskennellyt, ja jätti tyhjilleen toimitilansa ja katosi tiedossa olleesta kotipaikastaan.
- 3 Juzgado de lo Social nº 41 de Madrid hyväksyi 11.6.2018 antamassaan lainvoimaiseksi tullessa tuomiossa kantajan pääasiassa mainittua yritystä vastaan nostaman kanteen ja totesi yrityksen tekemän irtisanomisen perusteettomaksi ja työsopimuksen päättyneeksi ja myönsi kantajalle oikeuden 433,13 euron suuruiseen korvaukseen ja oikeuden saada irtisanomisesta alkaen tuomion julistamispäivään saakka maksamatta jääneinä palkkoina erääntyneet 6 170,75 euroa.

- 4 Mainittu tuomio määrättiin pantavaksi täytäntöön 4.9.2018 annetulla päätöksellä.
- 5 Koska kyseessä oleva yritys todettiin maksukyvyttömäksi 20.12.2018 annetulla päätöksellä, palkkaturvalaitos (FOGASA) vastaa työntekijöiden asemasta annetun lain 33 §:n mukaisesti maksamatta jätetyistä erääntyneistä palkkasaatavista ja työntekijälle maksettavaksi vahvistetuista korvauksista.
- 6 Kantaja esitti palkkaturvalaitokselle maksuvaatimuksen työntekijöiden asemasta annetun lain 33 §:n nojalla työnantajanaan ollen yrityksen maksukyvyttömyyden perusteella.
- 7 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo, että pääasian ratkaisu edellyttää ennakkoratkaisukysymyksen esittämistä unionin tuomioistuimelle unionin oikeuden tulkinnasta.

Yhteenveto pääasian asianosaisten väitteistä

- 8 [– –]

Yhteenveto ennakkoratkaisupyyntöön perusteista

- 9 Ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin katsoo, että espanjalaisten tuomioistuinten tulkinta työntekijöiden asemasta annetun lain 33 §:stä on ristiriidassa direktiivin 79/7/ETY 4 artiklan 1 kohdan ja direktiivin 2006/54 2 artiklan 1 kohdan kanssa, koska sen on katsottava johtavan sellaisten työntekijöiden syrjivään kohteluun, jotka työskentelevät osa-aikaisen työsopimuksen perusteella, sillä se vaikuttaa näin suurimmaksi osaksi naisiin, joiden työsopimuksista huomattavasti suurempi prosenttiosuus on osa-aikaisia kuin miesten työsopimuksista.
- 10 Ennakkoratkaisua pyytävän tuomioistuimen mukaan tällainen tulkinta johtaa siihen, että määrää, jota osa-aikainen työntekijä voi vaatia palkkaturvalaitokselta yrityksen maksukyvyttömyyden tai konkurssin perusteella, alennetaan kahteen kertaan, koska työntekijöiden asemasta annetun lain 33 §:n 1 momentissa säädetään palkkaturvalaitoksen vastuun ylärajan määrittämisestä vähimmäispalkan (SMI) perusteella. Jos tätä tulkitaan niin, että määrää on alennettava, kun kyse on osa-aikaisesta työajasta, osa-aikaisessa työsuhteessa olevaan työntekijään kohdistuu kaksinkertainen alennus, ensimmäinen, jota on pidettävä asianmukaisena nimenomaan sopimuksen osa-aikaisuuden vuoksi, ja tämän jälkeen toinen alennus, joka on katsottava suhteettomaksi, koska vähimmäispalkkaa alennetaan työsuhteen osa-aikaisuutta vastaavan prosenttiosuuden mukaisesti laskettaessa määrää, josta palkkaturvalaitoksen on vastattava.

Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo, ettei ole objektiivisia syitä, joiden perusteella tällainen vähimmäispalkan laskennallinen alennus voitaisiin oikeuttaa,

kun kyse on osa-aikaisessa työsuhteessa olevista työntekijöistä, joiden palkkaa on jo alennettu osa-aikaisuuden perusteella.

- 11 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo, että kyse ei ole välittömästä syrjinnästä sukupuolen perusteella, koska kansallista lainsäädäntöä sovelletaan erotuksetta sekä mies- että naispuolisiin työntekijöihin. Sen näkemyksen mukaan kyseessä voi kuitenkin olla välillinen syrjintä, jonka osalta se viittaa direktiivin 2006/54/EY 2 artiklan 1 kohdan b alakohtaan ja unionin tuomioistuimen seuraaviin tuomioihin: tuomio 26.6.2018, MB (Sukupuolenvaihdos ja vanhuuseläke) (C-451/16, EU:C:2018:492), 34 kohta; tuomio 14.4.2015, Cachaldora Fernández (C-527/13, EU:C:2015:215), 28 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen; tuomio 8.5.2019, Villar Láz (C-161/18, EU:C:2019:382), 42 kohta – jossa korostetaan sitä, että vuoden 2017 ensimmäisellä neljänneksellä Espanjassa osa-aikaisista työntekijöistä lähes 75 prosenttia oli naisia – ja tuomio 23.10.2003, Schönheit ja Becker (C-4/02 ja C-5/02, EU:C:2003:583), 93 kohta.

TYÖASIAKIRJA