

# Tunnistetiedot poistettu

Käännös

C-426/20 - 1

**Asia C-426/20**

## **Ennakkoratkaisupyyntö**

### **Jättämispäivä:**

10.9.2020

### **Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin:**

Tribunal Judicial da Comarca de Braga – Juízo do Trabalho de Barcelos (Portugali)

### **Ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevan päätöksen tekemispäivä:**

15.7.2020

### **Kantajat:**

GD

ES

### **Vastaaja:**

Luso Temp - Empresa de Trabalho Temporário SA

---

**Tribunal Judicial da Comarca de Braga**

**Juízo do Trabalho de Barcelos - Juiz 2**

--

Asia Nro 3190/19.5T8BCL

Tavanomainen menettely

--

--

--

***Ennakkoratkaisupyyntö***

Nyt käsiteltävässä asiassa kantajat vaativat vastaajan velvoittamista maksamaan määrät, joita heidän mukaansa ei ole maksettu palkallisina lomina ja lomarahoina ja jotka ovat erääntyneet siltä ajalta, jona he ovat työskennelleet vastaajan palveluksessa vuokratyösopimusten nojalla.

Tässä asiayhteydessä:

- kantaja GD teki vastaajan kanssa 29.10.2017 vuokratyösopimuksen, jonka nojalla hänet asetettiin *Inoveplástica - Inovação e Tecnologia em Plásticos, S.A.* -nimisen yhtiön palvelukseen 28.10.2019 saakka.
- kantaja ES teki vastaajan kanssa 9.10.2017 vuokratyösopimuksen, jonka nojalla hänet asetettiin *Inoveplástica - Inovação e Tecnologia em Plásticos, S.A.* -nimisen yhtiön palvelukseen 8.10.2019 saakka.

\*

Asianosaisten välinen erimielisyys perustuu työkoodeksin (Código do Trabalho) säännöksiin, joihin he vetoavat näkemystensä tueksi.

\*

Kantajien mukaan kunkin vuoden (2018 ja 2019) tammikuun 1. päivänä he ovat ansainneet 22 lomapäivää, ja heillä on lisäksi oikeus kahteen lomapäivään kultakin täydeltä palveluskuukaudelta palvelukseenottovuonna (2017) ja lomapäiviin, jotka ovat suhteessa työsuhteen päättymisvuoden (2019) aikana suoritettuun työaikaan.

Kantajat perustelevat vaatimuksiaan yleisellä lomajärjestelmällä, josta säädetään työkoodeksin (joka on hyväksytty 12.2.2009 annetulla lailla nro 7/2009) 237, 238 239 ja 245 §:ssä, joiden sisältö on seuraava:

**”ALAJAKSO X [alkup. s. 2]*****Loma******237 §******Lomaoikeus***

1 - Työntekijällä on kunakin kalenterivuonna oikeus palkalliseen lomaan, joka ansaitaan 1. päivänä tammikuuta.

2 - Oikeus lomaan liittyy pääsääntöisesti edeltävän kalenterivuoden aikana tehtyyn työhön, mutta sen edellytyksenä ei ole työn säännöllisyys tai tehokkuus.

--

## 238 §

### **Loman kesto**

1 - Vuosiloman kesto on vähintään 22 työpäivää.

--

## 239 §

### **Loman kestoa koskevat erityistapaukset**

1 - Työntekijällä on palvelukseenottovuonna oikeus kahteen arkilomapäivään kutakin työsopimuksen voimassaolokuukautta kohti aina 20 päivään asti, ja näitä lomapäiviä voidaan pitää sen jälkeen, kun työsopimusta on pantu täytäntöön kuusi täyttä kuukautta.

2 - Jos kalenterivuosi päättyy ennen edellisessä momentissa tarkoitetun määräajan päättymistä, loma pidetään seuraavan vuoden 30. päivään kesäkuuta mennessä.

3 - Edeltävien momenttien säännösten soveltaminen ei saa johtaa siihen, että samana kalenterivuonna pidetään yli 30 arkilomapäivää, sanotun kuitenkin rajoittamatta työehtosopimusten määräysten soveltamista.

--

## 245 §

### **Työsopimuksen päättymisen vaikutukset lomaoikeuteen**

1 - Työntekijällä on työsuhteen päättyessä oikeus saada lomakorvaus ja siihen liittyvä lomarahaa:

- a) jotka vastaavat ansaittuja ja pitämättömiä lomia ja
- b) jotka ovat suhteessa työsuhteen päättymisvuonna suoritettuun työaikaan.

2 - Edellisen momentin a kohdassa tarkoitetussa tapauksessa loma otetaan huomioon palvelusaikaa laskettaessa. **[alkup. s. 3]**

3 - Jos työsuhde päättyy palvelukseenottovuotta seuraavana kalenterivuonna tai jos työsuhde kestää alle 12 kuukautta, loman tai sitä vastaavan lomakorvauksen, johon työntekijällä on oikeus, kokonaismäärä ei voi ylittää suhteellista osuutta vuosilomasta, kun huomioon otetaan työsopimuksen kesto.”

Kun näitä sääntöjä sovelletaan kantajien tilanteisiin, kantajilla on omien sanojensa mukaan oikeus seuraaviin palkallisiin lomapäiviin (ja vastaavaan lomarahaan):

- 4 lomapäivää vuodelta 2017 (kaksi kokonaista sopimuksen voimassaolokuukautta) – 239 §:n 1 momentti
- 1.1.2018 ansaitut 22 lomapäivää – 237 §:n 1 momentti ja 238 §:n 1 momentti
- 1.1.2019 ansaitut 22 lomapäivää – 237 §:n 1 momentti ja 238 §:n 1 momentti
- 19 päivää (22/365 X 301) kantajalle GD ja 17 päivää (22/365 X 281) kantajalle ES - suhteessa vuonna 2019 suoritettuun työaikaan – 245 §:n 1 momentin b kohta.

\*

Vastaaja väittää, että kummallakin kantajalla on oikeus ainoastaan palkallisiin lomapäiviin (ja vastaavaan lomarahaan), jotka ovat suhteessa heidän työsopimustensa keston.

Se perustelee kantaansa työkoodeksin 185 §:n 6 momentilla, jossa säädetään seuraavaa:

**”V OSASTO**

***Vuokratyöntekijän työsuorituksia koskeva järjestelmä***

**185 §**

***Vuokratyöntekijän työehdot***

6 - Työntekijällä on oikeus työsopimuksensa keston mukaisessa suhteessa palkallisiin lomiin, loma- ja joulurahaan sekä muihin säännöllisiin ja määräajoin toistuviin suorituksiin, joihin käyttäjäyrityksen työntekijöillä on oikeus saman tai samanarvoisen työn perusteella.

– –”

Tämän säännöksen, luettuna yhdessä 238 §:n 1 momentin kanssa, mukaan kummallakin kantajalla on oikeus ainoastaan 44 lomapäivään sopimuksen kahden vuoden kokonaiskeston perusteella (22 X 2). **[alkup. s. 4]**

\*

185 §, johon vastaaja vetoaa, on vuokratyösopimukseen sovellettava erityissääntö, minkä vuoksi se on etusijalla siihen yleiseen sääntelyyn nähden, joka koskee työsopimuksia yleisesti. Kun otetaan huomioon kyseisen säännöksen systemaattinen sisällyttäminen työkoodeksiin ja sen sanamuoto, on ilmeistä, että lainsäätäjän tarkoituksena on ollut jättää soveltamatta yleisesti työsopimuksia varten säädettyä yleistä lomajärjestelmää säätämällä, että vuokratyöntekijöillä on aina oikeus ainoastaan palkallisiin lomiin ja vastaavaan lomarahaan, jotka ovat suhteessa käyttäjäyrityksessä suoritettuun työaikaan.

\*

Vuokratyöstä 19.11.2008 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2008/104/EY 5 artiklan 1 kohdassa säädetään, että ”vuokratyöntekijän keskeisten työehtojen on oltava käyttäjäyrityksessä suoritettavan toimeksiannon ajan vähintään samanlaiset, joita häneen sovellettaisiin, jos kyseinen yritys olisi palkannut hänet suoraan hoitamaan samaa tehtävää”, ja kyseisen direktiivin 3 artiklan 1 kohdan f alakohdan mukaan ”keskeisillä työehdoilla” tarkoitetaan ”laeissa, asetuksissa, hallinnollisissa määräyksissä, työehtosopimuksissa ja/tai muissa käyttäjäyrityksessä voimassa olevissa sitovissa yleisissä säännöksissä säädettyjä työehtoja, jotka liittyvät: i) työaikaan, ylityöhön, taukoihin, lepoaikoihin, yötyöhön, lomiin ja yleisiin vapaapäiviin, ii) palkkaan” (korostus tässä).

Portugalin hallituksen Euroopan komissiolle toimittamien tietojen mukaan (nähtävillä internetsivustolla <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/NIM/?uri=celex:32008L0104>) kansallinen lainsäätäjä pani tämän direktiivin täytäntöön nimenomaan työkoodeksilla ja 25.9.2009 annetulla asetuksella (decreto-lei) nro 260/2009.

\*

Kun kyse on työntekijöistä, jotka ovat käyttäjäyrityksen palveluksessa enintään 12 kuukauden ajan tai joiden toimeksianto on alkanut yhden kalenterivuoden aikana ja päättynyt seuraavana kalenterivuonna, tällaiset työntekijät ovat epäilyksettä edellä mainitun 245 §:n 3 momentin valossa samassa asemassa kuin työntekijät, jotka hoitavat samoja tehtäviä ja jotka käyttäjäyritys on palkannut suoraan [**alkup. s. 5**], sillä myös heillä on oikeus ainoastaan palkallisiin lomiin ja lomarahaan, jotka ovat suhteessa sopimuksen keston.

\*

Muissa tapauksissa on kuitenkin niin, että kun vuokratyöntekijä tulee käyttäjäyrityksen palvelukseen yhden kalenterivuoden aikana ja lopettaa työskentelynsä viimeksi mainitun yrityksen palveluksessa vasta kaksi kalenterivuotta tai useampia kalenterivuosia tämän ajankohdan jälkeen, hänen asemansa muuttuu erilaiseksi kuin sellaisen työntekijän asema, jonka käyttäjäyritys on palkannut suoraan ja joka hoitaa samoja tehtäviä. Tällaisissa tapauksissa – kuten nyt käsiteltävässä asiassa kyseessä olevissa tapauksissa –

vuokratyöntekijällä on oikeus ainoastaan palkallisiin lomiin ja lomaraahan, jotka ovat suhteessa suoritettuun työaikaan, kun taas käyttäjäyrityksen suoraan palvelukseen ottamalla työntekijällä on oikeus kaikkiin palkallisiin lomiin, jotka seuraavat työkoodeksin yleisen järjestelmän soveltamisesta. Konkreettisesti esitettynä nyt käsiteltävässä asiassa kummallakin kantajalla on oikeus 44 palkalliseen lomapäivään ja lomaraahan, kun taas käyttäjäyrityksen suoraan palvelukseen ottamalla työntekijällä, joka on hoitanut täsmälleen samoja tehtäviä saman ajanjakson ajan, on oikeus 67 päivään (kantajan GD tapauksessa) tai 65 päivään (kantajan ES tapauksessa).

\*

Tällainen tilanne, joka seuraa työkoodeksin 185 §:n 6 momentin soveltamisesta, vaikuttaa olevan suoraan vuokratyöstä 19.11.2008 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2008/104/EY 3 artiklan 1 kohdan f alakohdan ja 5 artiklan 1 kohdan säännösten vastainen.

Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 267 artiklan mukaan Euroopan unionin tuomioistuimella on toimivalta antaa ennakkoratkaisu unionin toimielimen, elimen tai laitoksen säädöksen tulkinnasta.

Nyt käsiteltävässä asiassa annettavasta ratkaisusta ei ole mahdollista tehdä tavanomaista valitusta (siviiliprosessikoodeksin 629 §:n 1 momentti ja työprosessikoodeksin 79 §, jotka molemmat ovat tätä vastaan), minkä vuoksi tällä tuomioistuimella on velvollisuus saattaa asia unionin tuomioistuimen käsiteltäväksi.

Asianosaisia pyydettiin esittämään näkemyksensä menettelyn lykkäämisestä, eikä yksikään heistä ilmaissut vastustavansa sitä. **[alkup. s. 6]**

Vastaaja lausui asiakysymyksestä, sellaisena kuin se ilmenee kannekirjelmästä, joka annetaan unionin tuomioistuimen tiedoksi tällä välipäätöksellä, ja sillä on edelleen oikeus esittää väitteensä kyseisessä tuomioistuimessa unionin tuomioistuimen työjärjestyksen (joka on julkaistu Euroopan unionin virallisessa lehdessä L 265/1, 29.9.2012) 96 artiklan 1 kohdan a alakohdan mukaisesti.

\*

Näin ollen ja edellä esitetyn perusteella

- a) **määrään nyt käsiteltävän asian lykkäämisestä siviiliprosessikoodeksin 269 §:n 1 momentin c kohdan säännösten mukaisesti, kunnes Euroopan unionin tuomioistuin on antanut ratkaisun jäljempänä esitettävästä kysymyksestä**
- b) **pyydän Euroopan unionin tuomioistuimelta ennakkoratkaisua ja esitän seuraavan kysymyksen:**

Ovatko vuokratyöstä 19.11.2008 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2008/104/EY 3 artiklan 1 kohdan f alakohta ja 5 artiklan 1 kohta esteenä työkoodeksin (joka on hyväksytty 12.2.2009 annetulla lailla nro 7/2009) 185 §:n 6 momentin kaltaiselle säännölle, jonka mukaan vuokratyöntekijällä on aina oikeus ainoastaan palkallisiin lomiin ja vastaavaan lomarahaan, jotka ovat suhteessa käyttäjäyrityksessä suoritettuun työaikaan, vaikka hän on aloittanut työskentelyn yhden kalenterivuoden aikana ja lopettaa työskentelynsä kaksi kalenterivuotta tai useampia kalenterivuosia tämän ajankohdan jälkeen, kun taas työntekijään, jonka käyttäjäyritys on palkannut suoraan ja joka hoitaa samoja tehtäviä saman ajanjakson ajan, sovelletaan yleistä lomajärjestelmää, jossa hänelle taataan pidempi palkallinen loma ja suurempi vastaava lomaraha, sillä ne eivät ole suhteessa suoritettuun työaikaan?

\*

Selvitys tästä ratkaisusta, asianosaisten kirjelmistä ja niihin liittyvistä asiakirjoista (pääasiassa ja liitännäisessä asiassa) sekä vastaajan aiemmasta hakemuksesta toimitetaan kirjatulla kirjeellä Euroopan unionin tuomioistuimelle – –. [alkup. s. 7]

\*

--

\*

Tämä ratkaisu annetaan tiedoksi kaikille asianosaisille.

\*

Barcelos, 15.7.2020.

--

\*

Tuomari

Filipe César Marques