

RECHTSPRAAK

TSN en YTN/Mehiläinen Oy en Nokia Siemens

Richtlijn 96/34 verzet zich tegen een bepaling van nationaal recht volgens welke een zwangere werkneemster die een onbetaald ouderschapsverlof in de zin van die richtlijn onderbreekt om met onmiddellijke ingang met zwangerschapsverlof te gaan in de zin van Richtlijn 92/85, geen recht heeft op behoud van de bezoldiging waarop zij recht zou hebben gehad indien zij vóór dat zwangerschapsverlof haar werk gedurende een minimumperiode zou hebben hervat.

De verzoeken zijn ingediend in het kader van twee gedingen, enerzijds een geding dat is ingeleid door de Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry (vakbondsorganisatie voor de gezondheids- en sociale sector; hierna: TSN) tegen de Terveyspalvelualan Liitto ry (werkgeversorganisatie in de gezondheidszorg), in aanwezigheid van Mehiläinen Oy (hierna: Mehiläinen), en anderzijds een geding dat is ingeleid door de Ylemmät Toimihenkilöt (YTN) ry (vakbond voor leidinggevend personeel) tegen de Teknologiateollisuus ry (vereniging voor de technologiesector) en Nokia Siemens Networks Oy (hierna: Nokia Siemens) over de weigering door de respectieve werkgevers van twee Finse werkneemsters om hun krachtens de op hen van toepassing zijnde collectieve arbeidsovereenkomsten het loon te betalen dat krachtens die overeenkomsten tijdens het zwangerschapsverlof van die werkneemsters normalerwijze wordt betaald, op grond dat het zwangerschapsverlof van die werkneemsters is begonnen tijdens een periode van onbetaald ouderschapsverlof. In beide cao's staat namelijk het volgende, dan wel woorden van gelijke strekking, opgenomen: § 21 lid 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de gezondheidszorg bepaalt dat een werkneemster recht heeft op het volle loon gedurende 72 werkdagen mits zij vóór aanvang van het verlof, zonder onderbreking, minstens drie maanden in dienst was. Indien de werkneemster opnieuw met zwangerschapsverlof gaat tijdens een van de vormen van onbetaald verlof als bedoeld in die overeenkomst, wordt het betrokken loon tijdens een van die vormen van onbetaald verlof niet betaald, tenzij bij wet anders is bepaald. Na afloop van een dergelijk verlof wordt, indien het zwangerschapsverlof nog niet is afgelopen, het tijdens het zwangerschapsverlof verschuldigde loon voor de rest van de duur van dat zwangerschapsverlof uitgekeerd. De verwijzingsrechter stelt de volgende vraag: 'Staan richtlijn 2006/54 [...] en richtlijn 92/85 [...] in de weg aan bepalingen in een nationale collectieve arbeidsovereenkomst of aan de uitlegging daarvan, volgens welke aan een werkneemster die vanuit onbetaald verlof ("hoitovapaa") met

zwangerschapsverlof gaat, tijdens dat zwangerschapsverlof niet het in de collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde loon wordt betaald?’ Verzoekers in de hoofdgedingen voeren aan dat de belangen van werknemers zijn geschaad op een wijze die onverenigbaar is met het Unierecht, aangezien zij door hun recht op die twee soorten verlof uit te oefenen, het recht op behoud van hun bezoldiging, waarin de aan de orde zijnde collectieve arbeidsovereenkomsten voorzien, hebben verloren. Het recht op behoud van de bezoldiging zou namelijk worden uitgehold indien als voorwaarde wordt gesteld dat het werk moet worden hervat voordat opnieuw zwangerschapsverlof kan worden genomen.

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt. Het feit dat een werkneemster ervoor kiest om haar recht op ouderschapsverlof uit te oefenen zou niet mogen afdoen aan de voorwaarden voor de uitoefening van haar recht om een ander verlof, in casu zwangerschapsverlof, op te nemen. In de zaken in de hoofdgedingen brengt het opnemen van onbetaald ouderschapsverlof voor een werkneemster die genoopt is om onmiddellijk na dat ouderschapsverlof met zwangerschapsverlof te gaan, echter noodzakelijkerwijze het verlies van een deel van haar bezoldiging mee. Dit betekent dat een voorwaarde, als die welke in de hoofdgedingen aan de orde is, een werkneemster ertoe dwingt om op het moment dat zij moet beslissen al dan niet onbetaald ouderschapsverlof op te nemen, op voorhand moet afzien van betaald zwangerschapsverlof zoals bepaald in de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomsten, indien zij haar ouderschapsverlof zou moeten onderbreken om onmiddellijk erna met zwangerschapsverlof te gaan. Een werkneemster zou er dus toe worden aangezet om een dergelijk ouderschapsverlof niet te nemen. In die omstandigheden en zoals het Hof reeds heeft geoordeeld, dient rekening te worden gehouden met het feit dat een nieuwe zwangerschap niet altijd een te voorziene gebeurtenis is (zie in die zin arrest Kiiski, 40 en 41). Daaruit volgt dat een werkneemster, wanneer zij haar beslissing neemt om al dan niet met ouderschapsverlof te gaan of aan het begin van dat verlof, niet altijd kan weten of zij tijdens dat verlof verplicht zal zijn om met zwangerschapsverlof te gaan. Vastgesteld moet worden dat een voorwaarde, als die welke in de hoofdgedingen aan de orde is, meebrengt dat een werkneemster ervan wordt weerhouden om de beslissing te nemen om haar recht op ouderschapsverlof uit te oefenen, vanwege de gevolgen die een dergelijke beslissing zou kunnen hebben voor een zwangerschapsverlof dat zou aanvangen tijdens dat ouderschapsverlof. Een dergelijke voorwaarde doet bijgevolg af aan de nuttige werking van Richtlijn 96/34. Derhalve moet op de gestelde vraag worden geantwoord dat Richtlijn 96/34 aldus moet worden uitgelegd dat deze richtlijn zich verzet tegen een bepaling van nationaal recht, zoals de bepaling van de in de hoofdgedingen aan de orde zijnde collectieve arbeidsovereenkomsten, volgens welke een zwangere werkneemster die een onbetaald ouderschapsverlof in de zin van die richtlijn onderbreekt om met onmiddellijke ingang met zwangerschapsverlof te gaan in de zin van Richtlijn 92/85, geen recht heeft op behoud van de bezoldiging waarop zij recht zou hebben gehad indien zij vóór dat zwangerschapsverlof haar werk gedurende een minimumperiode zou hebben hervat.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 13-02-2014

Zaaknummer: C-512/11