



Oikeustapauskokoelma

JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
HENRIK SAUGMANDSGAARD ØE
12 päivänä joulukuuta 2019¹

Asia C-588/18

**Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico),
Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores
(FESMC-UGT) ja
Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)
vastaan
Grupo de Empresas DIA SA ja
Twins Alimentación SA**

(Ennakkoratkaisupyyntö – Audiencia Nacional (valtakunnallinen ylioikeus, Espanja))

Ennakkoratkaisupyyntö – Direktiivi 2003/88/EY – Työajan järjestäminen – 5 ja 7 artikla –
Viikoittainen lepoaika – Vuosiloma – Lupa olla poissa työstä – Palkallinen erityisvapaa –
Viikoittaisen lepoajan ja vuosiloman tarkoituksesta erillinen erityisvapaan tarkoitus –
Erityisvapaan osuminen päällekkäin viikoittaisen lepoajan tai vuosiloman kanssa

I Johdanto

1. Ennakkoratkaisupyyntö koskee tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY² 5 ja 7 artiklan tulkintaa.

2. Ennakkoratkaisupyyntö on esitetty työehtosopimuksia koskevassa tuomioistuimenmenettelyssä, jonka asianosaisina on yhtäältä työntekijöiden ammattiliittoja, nimittäin Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico), Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) ja Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) (jäljempänä ammattiliitot), ja toisaalta DIA SA ja Twins Alimentación SA -yritysryhmä (jäljempänä yritysryhmä) ja jossa on ratkaistavana, millä edellytyksillä DIA SA ja Twins Alimentación SA -yritysryhmän työehtosopimuksen (Convenio Colectivo del grupo de empresas Dia SA y Twins Alimentación SA, jäljempänä yritysryhmän työehtosopimus)³ 46 kohdassa tarkoitettuja palkallisia erityisvapaita, joiden tarkoituksena on, että työntekijät voivat huolehtia henkilökohtaisista tai perhettä koskevista velvoitteistaan, voidaan käyttää, kun palkallisen erityisvapaan perusteena oleva tapahtuma osuu unionin oikeudessa taatulle viikoittaiselle lepoajalle tai palkalliselle vuosilomalle.

¹ Alkuperäinen kieli: ranska.

² EUVL 2003, L 299, s. 9.

³ Kyseinen työehtosopimus on vahvistettu DIA SA ja Twins Alimentación SA -yritysryhmän työehtosopimuksen kirjaamisesta ja julkaisemisesta 22.8.2016 annetulla työllisyyden pääosaston päätöksellä (Resolución de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo del grupo de empresas Dia SA y Twins Alimentación SA; BOE nro 212, 2.9.2016, s. 63357).

3. Käsiteltävä asia tarjoaa unionin tuomioistuimelle tilaisuuden muistuttaa – sen toteamisen perusteella, että palkallisilla erityisvapailta ei pyritä suojelemaan työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä vaan ainoastaan tarjoamaan heille mahdollisuus pyytää ajoittain lupaa olla poissa työstä työaikana – siitä, että direktiivissä 2003/88 ainoastaan vahvistetaan turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäisvaatimukset työajan järjestämistä varten ja että direktiivin perusteella jäsenvaltioilla on oikeus säätää työntekijöiden kannalta suotuisammista oikeussäännöistä aloilla, joista ei ole säädetty unionin oikeudessa.

4. Analyysini päätteeksi ehdotan ensisijaisesti, että unionin tuomioistuin päättelee tästä, että pääasiassa kyseessä olevien kaltaiset kansalliset säännökset ja määräykset, joilla ei voida rikkoa direktiivissä 2003/88 säädettyjä vähimmäissääntöjä, eivät kuulu direktiivin soveltamisalaan.

5. Toissijaisesti väitän, että direktiivin 2003/88 5 ja 7 artikla eivät ole esteenä kansallisille säännöstoille tai työehtosopimuksille, joissa ei säädetä tai määrätä palkallisten erityisvapaiden myöntämisestä silloin, kun vapaan perusteena oleva tapahtuma tapahtuu päivänä, jolloin työntekijän ei ole oltava työssä.

6. Näin ollen esitän ensinnäkin syyt sille, miksi mielestäni lomien päällekkäisyyttä koskevan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön, jossa lomien eri tarkoitusten perusteella on vahvistettu direktiivillä 2003/88 taattujen oikeuksien suojan takaavat säännöt, soveltamisalaa ei pidä ulottaa koskemaan tilanteita, joissa työntekijä ei esty sekä työskentelemästä että lepäämästä. Toiseksi korostan viikoittaista lepoaikaa koskevan sääntelyn joustavuutta, joka on riittävä peruste kieltäytyä myöntämästä palkallisia erityisvapaita viikoittaisen lepoajan aikana.

II Asiaa koskevat oikeussäännöt

A Direktiivi 2003/88

7. Direktiivin 2003/88 johdanto-osan viidennessä perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”Kaikilla työntekijöillä olisi oltava asianmukaiset lepoajat. Käsite ’lepo’ olisi ilmaistava aikayksikköinä, esimerkiksi päivinä, tunteina ja/tai näiden osina. [Unionin] työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden varmistamiseksi heille on annettava päivittäin, viikoittain ja vuosittain vähimmäismäärä lepoaikaa sekä riittävät tauot. Tässä yhteydessä on tarpeen asettaa myös viikoittaiselle työajalle yläraja.”

8. Mainitun direktiivin 1 artiklan, jonka otsikko on ”Tarkoitus ja soveltamisala”, 1 ja 2 kohdassa säädetään seuraavaa:

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

2. Tämä direktiivi koskee:

a) vuorokautisia ja viikoittaisia vähimmäislepoaikoja ja vuosilomaa sekä taukoja ja viikoittaista enimmäistyöaikaa; ja

b) tiettyjä yötyötä, vuorotyötä ja työaikajärjestelyjä koskevia seikkoja.”

9. Mainitun direktiivin 2 artiklassa, jonka otsikko on ”Määritelmät”, säädetään seuraavaa:

”Tässä direktiivissä tarkoitetaan:

1. ’työajalla’ ajanjaksoa, jonka aikana työntekijä tekee työtä, on työnantajan käytettävissä ja suorittaa toimintaansa tai tehtäviään kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti;
2. ’lepoajalla’ ajanjaksoa, joka ei ole työaikaa;

– –

9. ’riittävällä levolla’ sitä, että työntekijöillä on säännölliset ja riittävän pitkät ja yhtäjaksoiset lepotaumat, joiden kesto ilmoitetaan aikayksikköinä ja joilla taataan, etteivät he väsymyksen tai työn epäsäännöllisen jaksotuksen vuoksi aiheuta vahinkoa itselleen tai toisille työntekijöille ja että he eivät vahingoita terveyttään lyhyellä tai pitkällä aikavälillä.”

10. Saman direktiivin 5 artiklassa, jonka otsikko on ”Viikoittainen lepoaika”, säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jokainen työntekijä saa jokaista seitsemän päivän jaksoa kohden vähintään kahdenkymmenenneljän tunnin keskeytymättömän lepoajan, johon lisätään 3 artiklassa tarkoitettu yhdentoista tunnin päivittäinen lepoaika.

Jos asialliset, tekniset tai työn järjestämiseen liittyvät olosuhteet niin edellyttävät, voidaan soveltaa kahdenkymmenenneljän tunnin vähimmäislepoaikaa.”

11. Direktiivin 2003/88 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.”

12. Mainitun 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.”

13. Mainitun direktiivin 17 artiklan, jonka otsikko on ”Poikkeukset”, 1 ja 2 kohdassa säädetään seuraavaa:

”1. Työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemisessa noudatettavat yleiset periaatteet huomioon ottaen jäsenvaltiot voivat poiketa 3–6, 8 ja 16 artiklan säännöksistä, kun kyseessä olevan toiminnan erityispiirteiden vuoksi työajan pituutta ei mitata ja/tai määritellä ennalta tai työntekijät voivat itse päättää siitä ja erityisesti kun on kyse:

- a) johtavassa asemassa olevista tai muista henkilöistä, joilla on itsenäinen päätöksentekovalta;
- b) työskentelystä perheessä; tai

c) työntekijöistä, jotka suorittavat uskonnollisia toimituksia kirkkoissa ja uskonnollisissa yhteisöissä.

2. Jäljempänä 3, 4 ja 5 kohdassa säädetyt poikkeukset voidaan määritellä laeilla, asetuksilla tai hallinnollisilla määräyksillä tai työehtosopimuksilla taikka työmarkkinaosapuolten välisillä sopimuksilla edellyttäen, että kyseisille työntekijöille annetaan vastaavanlaiset korvaavat lepoajat tai että poikkeustapauksissa, joissa ei objektiivisista syistä ole mahdollista myöntää tällaisia vastaavanlaisia korvaavia lepoaikoja, kyseiset työntekijät saavat asianmukaisen suojelun.”

B Espanjan oikeus

14. Työntekijöiden asemasta annetun lain (Ley del Estatuto de los Trabajadores), sellaisena kuin se on muutettuna työntekijöiden asemasta annetun 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)⁴ (jäljempänä työntekijöiden asemasta annettu laki), 37 §:ssä, jonka otsikko on ”Viikoittainen lepoaika, yleiset vapaapäivät ja lomat”, säädetään seuraavaa:

”1. Työntekijällä on oikeus viikoittaiseen vähimmäislepoaikaan, joka voidaan myöntää yhteisenä enintään 14 päivän jaksolle ja jonka yhtäjaksoinen pituus on puolitoista vuorokautta pääsääntöisesti sisältäen lauantai-iltapäivän tai tapauksen mukaan maanantaiaamun ja koko sunnuntain. Alle 18-vuotiaiden nuorten viikoittainen lepoaika on vähintään kaksi yhtäjaksoista päivää.

--

3. Ilmoitettuaan poissaolostaan ja sen syistä työntekijä voi olla poissa työstä siten, että hänellä säilyy oikeus palkkaansa, seuraavan ajan seuraavista syistä:

- a) Viisitoista kalenteripäivää avioitumisen perusteella.
- b) Kaksi päivää lapsen syntymän perusteella tai perheenjäsenen kuoleman, vakavan tapaturman tai sairauden, sairaalahoitoon joutumisen tai sellaisen päiväkirurgisen leikkauksen perusteella, joka edellyttää kotona lepäämistä, jos kyse on biologisesta tai avioliittoon perustuvasta, enintään toisen polven sukulaissuhteesta. Jos työntekijän on matkustettava tästä syystä, vapaan kesto on neljä päivää.
- c) Päivä vakituisen asunnon vaihtamisen perusteella.
- d) Niin kauan kuin on välttämätöntä pakottavan julkisen ja henkilökohtaisen velvoitteen täyttämiseksi, mukaan lukien äänestämistä varten. Jos lainsäädännöksessä tai sopimusmääräyksessä säädetään tai määrätään tietystä ajasta, kyseistä säännöstä tai määräystä noudatetaan poissaolon keston ja taloudellisen hyvityksen osalta.

--

e) Laissa tai sopimuksessa vahvistetuin edellytyksin ammattiyhdistystehtävien tai henkilökunnan edustustehtävien suorittamisen perusteella.

⁴ BOE nro 255, 24.10.2015, s. 100224.

f) Niin kauan kuin on välttämätöntä raskausajan tutkimusten ja synnytysvalmennukseen osallistumisen perusteella tai jos on kyse adoptiosta, huoltajuudesta tai sijaishuollosta, pakollisiin tiedotus- ja valmennustilaisuuksiin ja soveltuvuuslausunnon antamisen edellyttämiin psyko-sosiaalisiin selvityksiin osallistumisen perusteella, edellyttäen kussakin tapauksessa, että tilaisuudet ja tutkimukset on järjestettävä työaikana.

--”

15. Työntekijöiden asemasta annetun lain 38 §:ssä, jonka otsikko on ”Palkallinen vuosiloma”, säädetään seuraavaa:

”1. Palkallisesta vuosilomasta, jota ei voida korvata rahalla, sovitaan työehtosopimuksessa tai työsopimuksessa. Vuosiloman kesto ei voi koskaan olla alle 30 kalenteripäivää.

2. Kausi tai kaudet, joiden aikana loma voidaan pitää, vahvistetaan työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella ja sen mukaisesti, mitä työehtosopimuksissa mahdollisesti määrätään vuosilomien suunnittelusta.

Mikäli osapuolet ovat erimielisiä, sosiaaioikeudellisia asioita käsittelevä tuomioistuin vahvistaa päivämäärän lomaa varten, eikä sen päätöksestä saa valittaa. Oikeudenkäynti on summaarinen, ja asian käsittelylle tuomioistuimessa annetaan etusija muihin asioihin nähden.

3. Jokaisessa yrityksessä vahvistetaan lomakalenteri. Työntekijän on saatava tietää lomapäivänsä vähintään kaksi kuukautta ennen loman alkamista.

Kun edellisessä kohdassa tarkoitettussa yrityksen lomakalenterissa vahvistettu lomajakso osuu samaan aikaan raskaudesta, synnytyksestä tai imetyksestä johtuvan tilapäisen työkyvyttömyysjakson kanssa tai tämän lain 48 §:n 4, 5 tai 7 momentissa tarkoitettua työsopimuksen keskeyttämisjakson kanssa, työntekijällä on oikeus pitää lomansa muuna ajankohtana kuin tilapäisen työkyvyttömyyden kuluessa tai hänelle edellä mainitun säännöksen nojalla kuuluvan vapaan aikana, työsopimuksen keskeyttämisjakson päättyttyä, vaikka vuosilomaa vastaava kalenterivuosi olisi päättynyt.

Jos lomajakso osuu samaan aikaan muusta kuin edellisessä kohdassa mainitusta seikasta johtuvan tilapäisen työkyvyttömyysjakson kanssa, joka estää työntekijää osittain tai kokonaan käyttämästä lomaansa vuosilomaa vastaavan kalenterivuoden aikana, työntekijä voi käyttää loman työkyvyttömyytensä päättyttyä, jos sen vuoden päättymisestä, jolta lomat ovat kertyneet, ei ole kulunut yli 18 kuukautta.”

16. Yritysryhmän työehtosopimuksen 46 kohdassa määrätään seuraavaa:

”I. Ilmoitettuaan poissaolostaan ja sen syistä työntekijä voi olla poissa työstä siten, että hänellä säilyy oikeus palkkaansa, seuraavan ajan seuraavista syistä:

A. Viisitoista kalenteripäivää avioitumisen perusteella siten, että loma alkaa työntekijän valinnan mukaan joko vapaan perusteena olevan tapahtuman tapahtumapäivänä tai sitä välittömästi edeltävänä päivänä.

B. Kolme päivää lapsen syntymän perusteella tai perheenjäsenen kuoleman, vakavan tapaturman tai sairauden tai sairaalahoitoon joutumisen perusteella, jos kyse on biologisesta tai avioliittoon perustuvasta, enintään toisen polven sukulaissuhteesta. Jos kyse on aviopuolison tai lapsen kuolemasta, vapaan kesto on viisi päivää. Jos työntekijän on matkustettava tästä syystä, vapaa kestää päivän pidempään.

- C. Kaksi päivää perheenjäsenen päiväkirurgisen leikkauksen perusteella, joka edellyttää kotona lepäämistä, jos kyse on biologisesta tai avioliittoon perustuvasta, enintään toisen polven sukulaissuhteesta. Jos työntekijän on matkustettava tästä syystä, vapaan kesto on neljä päivää.
- D. Päivä vakituisen asunnon vaihtamisen perusteella.
- E. Sen ajan kuin on välttämätöntä pakottavan julkisen ja henkilökohtaisen veloitteen täyttämiseksi, mukaan lukien äänestämistä varten.
- F. Laissa tai tässä työehtosopimuksessa vahvistetuin edellytyksin ammattiyhdistystehtävien tai henkilökunnan edustustehtävien suorittamisen perusteella.
- G. Sen ajan kuin on välttämätöntä ja edellyttäen, että asiasta esitetään selvitys lääkärintodistuksella, kun työntekijän on sairauden perusteella käytävä lääkärin vastaanotolla työaikanaan.
- H. Niin monta tuntia kuin on välttämätöntä, jotta työntekijä voi osallistua opintojen tai koulutuksen loppukokeisiin, kun kyse on virallisista tai yliopisto-opinnoista. Tässä tapauksessa työntekijän on esitettävä hallinnollinen selvitys, joka tukee hänen vaatimustaan.
- I. Työntekijä voi vuosittain pitää korkeintaan kolme lisäpäivää vapaata yksittäin edellä A, B tai D alakohdassa tarkoitetun vapaan yhteydessä tai kahtena lisäpäivänä aviopuolison tai rekisteröidyn parisuhteen osapuolen tai lapsen kuoleman yhteydessä tai niin ikään yksittäin, ellei kyse ole 1 alakohdassa tarkoitetusta vapaasta, seuraavissa tapauksissa:
- 1) Päivän tai kahdeksan tuntia vuodessa, kun lääkärintodistuksella esitetään peruste ajankäytölle, alle 16-vuotiaan lapsen viemiseksi lääkärin vastaanotolle työntekijän työaikana.
 - 2) Perheenjäsenen avioitumisen yhteydessä, jos kyse on biologisesta tai avioliittoon perustuvasta, enintään toisen polven sukulaissuhteesta.
 - 3) Ajokokeen tai työntekijän asunnon ostamista tai myymistä varten tarpeellisten notaarin vahvistamien asiakirjojen allekirjoittamisen perusteella, jos työntekijän on suoritettava koe tai annettava allekirjoitus itse työaikanaan.
- II. Lukuun ottamatta edellä A alakohdassa tarkoitettua vapaata rekisteröidyn parisuhteen osapuolilla on samat oikeudet vapaisiin, jos parisuhde on asianmukaisesti rekisteröity asiaa koskevaan viralliseen rekisteriin ja työntekijä esittää sovellettavissa itsehallintoalueiden säännöstoissa säädettyjen vaatimusten mukaisen todistuksen tästä.
- III. Työntekijän on ilmoitettava vapaasta välittömälle esimiehelleen mahdollisimman aikaisin, jotta esimies toteuttaa tarvittavat toimenpiteet ja myöntää kyseisen vapaan, ja esitettävä perustelu syyllä, johon vedotaan, myönnetyn tai pyydetyn vapaan pitämiseksi.
- IV. Tässä kohdassa matkustamisella tarkoitetaan sitä, että työntekijän on matkustettava yli 150 km vakinaisen asuinpaikkansa ja määränpääpaikkakunnan välillä.”
17. Yhtäältä siviililain (Código Civil) 4 §:n 3 momentissa säädetään, että ”tämän lain säännöksiä sovelletaan täydentävästi aloilla, joista säädetään muissa laeissa”, ja toisaalta siviililain 5 §:n 2 momentissa säädetään, että ”siviililain mukaisessa määräaikojen laskennassa yleisiä vapaapäiviä ei jätetä laskennan ulkopuolelle”.

III Pääasian tosiseikat ja ennakkoratkaisukysymykset

18. Kolmella erillisellä kanteella, jotka on päätetty käsitellä yhdessä Audiencia Nacionalissa (valtakunnallinen ylioikeus, Espanja), kolme ammattiliittoa vaatii ennakkoratkaisua pyytäneitä tuomioistuinta toteamaan, että yritysryhmän työehtosopimuksen 46 kohdassa tarkoitettujen palkallisten erityisvapaat, lukuun ottamatta avioitumista varten myönnettävää vapaata, on pidettävä aikana, jolloin asianomaisen työntekijän on oltava työssä yrityksessä,⁵ oli kyse sitten vapaan ensimmäisestä päivästä tai kaikista vapaaseen kuuluvista päivistä. Avioitumisen perusteella myönnettävän vapaan osalta ammattiliitot vaativat, että kyseinen vapaa alkaa päivänä, jolloin työntekijän on oltava työssä yrityksessä.

19. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin muistuttaa, että työntekijöiden viikoittaisesta lepoajasta ja palkallisesta vuosilomasta säädetään työntekijöiden asemasta annetun lain 37 §:n 1 momentissa ja 38 §:ssä, joilla on pantu täytäntöön direktiivissä 2003/88 säädetty ehdoin, joilla kyseisen tuomioistuimen mukaan ylitetään unionin oikeudessa säädetty vähimmäisajat.⁶

20. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, että yritysryhmän työehtosopimuksen 46 kohdassa pannaan suotuisemmin edellytyksin täytäntöön työntekijöiden asemasta annetun lain 37 §:n 3 momentti, jossa vahvistetaan työntekijöiden oikeus palkallisiin erityisvapaisiin. Kyseisten vapaiden tarkoituksena on vastata työntekijöiden tiettyihin tarpeisiin – kuten esimerkiksi lapsen syntymään, lähiomaisen sairaalahoitoon joutumiseen, leikkaukseen tai kuolemaan tai ammattiyhdistyksen edunvalvontatehtävissä toimimiseen –, jotka ilmenevät työehtosopimuksen täyttämisaikana ja joiden perusteella on perusteltua, että työntekijällä on oikeus olla poissa työstä siten, että hänellä säilyy oikeus palkkaansa.

21. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, että kyseisessä 46 kohdassa, samoin kuin työntekijöiden asemasta annetun lain 37 §:ssä, todetaan, että avioitumisen perusteella myönnettävä vapaa lasketaan kalenteripäivinä. Muista palkallisista erityisvapaista tai avioitumisen perusteella myönnettävän vapaan alkuajankohdasta kyseisessä kohdassa ei esitetä minkäänlaisia täsmennyksiä.

22. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin lisää, että siviililain 5 §:n 2 momentissa, jota sovelletaan, jos asiasta ei ole erityissäännöksiä, säädetään kuitenkin, että siviililain mukaisessa määräaikaisten laskennassa yleisiä vapaapäiviä ei jätetä laskennan ulkopuolelle.

23. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, että yritysryhmän yleisen käytännön mukaan palkalliset erityisvapaat alkavat vapaan perusteena olevan tapahtuman tapahtumapäivänä riippumatta siitä, onko päivä työpäivä vai ei,⁷ ja ne lasketaan kalenteripäivinä.

24. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, että ammattiliittojen nostamat kanteet perustuvat 13.2.2018 annettuun Tribunal Supremon (ylin tuomioistuin, Espanja) tuomioon nro 145/2018, joka ei ole luonteeltaan oikeuskäytäntöä ohjaava. Tuomiossaan Tribunal Supremo katsoi alakohtaisen työehtosopimuksen palkallisia erityisvapaita koskevista määräyksistä,⁸ että kun palkallisen erityisvapaan perusteena oleva tapahtuma tapahtuu muuna kuin arkipäivänä,⁹ johon rinnastetaan myös yleiset vapaapäivät, vapaan on katsottava alkavan vasta seuraavana arkipäivänä.

5 Selvyden nimissä olen päättänyt käyttää tässä ratkaisuehdotuksessa ilmaisuja ”päivät, jolloin työntekijän on oltava työssä yrityksessä” tai ”työpäivät (días de trabajo)”, jotka vastaavat ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämää määritelmää sen käyttämälle ilmaisulle ”työpäivät” (días hábiles).

6 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, että ”kyseiset kaksi säännöstä ovat unionin säännöstä suotuisimmat, sillä 37 §:n 1 momentissa vahvistetaan yleisesti oikeus viikoittaiseen lepoaikaan, jonka on kestettävä yhtäjaksoisesti vähintään puolitoista vuorokautta, ja 38 §:ssä säädetään vuosiloman pituudeksi vähintään 30 kalenteripäivää”.

7 Yritysryhmän huomautuksista ilmenee, että jos vapaan perusteena oleva tapahtuma tapahtuu viikoittaisen lepoajan aikana, työntekijä ei voi saada palkallista erityisvapaata, koska hän ei ole työssä.

8 Istunnossa todettiin, että kyse on eri työehtosopimuksesta kuin pääasiassa.

9 Tässä tarkoitetaan päivää, jona työntekijän ei ole oltava työssä.

25. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin korostaa, että ammattiliittojen kanteiden hylkäämisestä seuraisi, että työntekijöiden on huolehdittava tarpeista, joita varten palkallisista erityisvapaista on säädetty, unionin oikeudessa taattujen lepoaikojen aikana.

26. Näin ollen kyseinen tuomioistuin on epävarma direktiivin 2003/88, jonka tarkoituksena on unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden tehokas suojelu, 5 ja 7 artiklassa säädetyn viikoittaista lepoaikaa ja vuosilomaa koskevan oikeuden tulkinnan ulottuvuudesta.

27. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin muistuttaa tältä osin, että unionin tuomioistuin on jo katsonut, että unionin oikeudessa taattu loma ei voi vaikuttaa oikeuteen pitää jokin muu tässä oikeudessa taattu loma ja että jokaista poikkeusta direktiivillä 2003/88 käyttöön otetusta työajan järjestämistä koskevasta unionin järjestelmästä on tulkittava siten, että sen soveltamisala ulottuu ainoastaan siihen, mikä on ehdottoman välttämätöntä tällä poikkeuksella suojattavien intressien turvaamiseksi.

28. Kyseinen tuomioistuin toteaa lisäksi, että työntekijöiden asemasta annetun lain 37 §:n 3 momentissa säädettyjen palkallisten erityisvapaiden tarkoituksena on vastata työntekijöiden luonteeltaan henkilökohtaisiin tai yhteiskunnallisiin tarpeisiin, joista osa liittyy ammatilliseen järjestäytymisvapauteen tai perhevelvollisuuksiin.

29. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo näin ollen, että kun jokin työntekijöiden asemasta annetun lain 37 §:n 3 momentissa luetelluista tarpeista ilmenee viikoittaisen lepoajan tai vuosiloman aikana, asiaan liittyy kaksi päällekkäistä tarkoitusta. Jos katsotaan, että tässä tilanteessa palkallisen erityisvapaan pitämistä ei voida siirtää muulle kuin lepoajalle, lepoaika jää olemattomaksi, koska työntekijän on käytettävä viikoittainen lepoaikansa tai lomansa niistä tarpeista aiheutuvien ongelmien ratkaisemiseen, joihin palkallisilla erityisvapailta vastataan.

30. Näin ollen ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on epävarma siitä, soveltuuko direktiivin 2003/88 5 ja 7 artiklan kanssa yhteen se, että työntekijöiltä evätään oikeus käyttää työntekijöiden asemasta annetun lain 37 §:n 3 momentissa säädettyjä ja yritysyhjän työehtosopimuksen 46 kohdassa tarkoitettuja vapaita, jos tarve, johon vapailla vastataan, ilmenee kyseisessä direktiivissä säädettyjen viikoittaisten vähimmäislepoaikojen tai palkallisen vuosiloman aikana. Kyseinen tuomioistuin tiedustelee myös siitä, onko samanaikaisuustilanteiden varalta määrättävä toimenpiteistä, joilla taataan se, että direktiivissä säädetty vähimmäislepoajat tosiasiallisesti käytetään.

31. Tässä tilanteessa Audiencia Nacional on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko – – direktiivin [2003/88] 5 artiklaa tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle säännöstölle, jossa sallitaan viikoittaisen lepoajan päällekkäisyys palkallisten [erityis]vapaiden kanssa, joiden tarkoitus on muu kuin lepo?”

2) Onko – – direktiivin [2003/88] 7 artiklaa tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle säännöstölle, jossa sallitaan vuosiloman päällekkäisyys palkallisten [erityis]vapaiden kanssa, joiden tarkoitus on muu kuin lepo, rentoutuminen ja vapaa-ajan vietto?”

32. Unionin tuomioistuimessa kirjallisia huomautuksia ovat esittäneet ammattiliitot, yritysyhjä, Espanjan hallitus ja Euroopan komissio. Asianosaiset ja osapuolet ovat esittäneet suulliset huomautuksensa 24.9.2019 pidetyssä istunnossa.

IV Asian tarkastelu

33. Kahdella ennakkoratkaisukysymyksellään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin kysyy unionin tuomioistuimelta lähinnä, onko direktiivin 2003/88 5 ja 7 artiklaa tulkittava siten, että ne ovat esteenä kansallisille säännöstoille tai työehtosopimuksille, joissa ei säädetä tai määrätä palkallisten erityisvapaiden myöntämisestä, kun tarve, johon vapaalla on tarkoitus vastata, ilmenee viikoittaisen lepoajan tai vuosiloman aikana.

34. Mielestäni asiassa on syytä tähdentää seikkoja, joihin kyseiset kysymykset perustuvat. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen kysymykset nimittäin koskevat yhtäältä direktiivissä 2003/88 säädettyjen lepoaikojen päällekkäisyyttä sellaisten työntekijän yksityiselämän tapahtumien kanssa, joiden perusteella sovellettavien kansallisten säännösten mukaan olisi ollut oikeus pitää palkallista erityisvapaata, jos ne olisivat tapahtuneet työaikana, ja toisaalta toimenpiteitä, jotka on toteutettava direktiivissä 2003/88 säädettyjen lepoaikojen tehokkuuden takaamiseksi.¹⁰

35. Näin ollen minusta on välttämätöntä selventää ennakkoratkaisukysymysten kohdetta ennen kuin esitän, miten kysymyksiin voitaisiin vastata.

A Ennakkoratkaisukysymysten kohde

36. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin perustelee ennakkoratkaisupyynnönsä vaaralla rikkoa unionin oikeudessa taattuun vähimmäislepoaikaan,¹¹ kun palkallisilla erityisvapailta on eri tarkoitus kuin vuosilomalla ja viikoittaisella lepoajalla.¹² Ennakkoratkaisupyynnönsä tueksi kyseinen tuomioistuin viittaa unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöön, jossa on käsitelty vuosilomaoikeuden päällekkäisyyttä muun muassa sairauden perusteella myönnettyjen lomien kanssa.¹³

37. Mielestäni on kuitenkin syytä epäillä tätä yhteyttä unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöön, jossa on pyritty turvaamaan vuosilomaoikeus työntekijän terveyteen ja työkykyyn liittyvillä perusteilla, kun kyseinen yhteys perustuu ainoastaan siihen, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on todennut, että vapailta ja vuosilomalla on erilainen tarkoitus.

38. Katson lisäksi, että uusia asiassa huomioon otettavia seikkoja voidaan ammentaa 19.11.2019 annetusta tuomiosta TSN ja AKT,¹⁴ jossa on tulkittu direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaa tilanteessa, jossa kansallisissa säännöstoissa ja työehtosopimuksissa oli säännöksiä ja määräyksiä, joiden nojalla myönnettiin palkallisia vuosilomapäiviä, jotka ylittivät neljän viikon vähimmäisajan, mutta joissa ei sallittu kyseisten ylimääräisten vuosilomapäivien siirtämistä osin tai kokonaan työntekijän sairauden johdosta.¹⁵

10 Ks. tämän ratkaisuehdotuksen 29 ja 30 kohta. Todettakoon, että vaikka ammattiliittojen tulkintapyyntö perustuu Tribunal Supremoon tuomioon (ks. tämän ratkaisuehdotuksen 24 kohta), jossa puollettiin kyseisen vapaan alkamisajankohdan siirtämistä siten, että vapaa alkaa tapahtumasta seuraavana arkipäivänä, jos vapaan myöntämisen perusteena oleva tapahtuma on tapahtunut yleisenä vapaapäivänä tai muuna kuin arkipäivänä, ammattiliitot ovat väittäneet vastauksena unionin tuomioistuimen esittämiin kysymyksiin, että muun muassa 21.6.2012 annetussa tuomiossa ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372) annettua ratkaisua vastaavalla tavalla vuosilomaa on siirrettävä myöhemmäksi, jos palkallisen erityisvapaan myöntämisen oikeuttavat seikat osuvat vuosiloman ajalle.

11 Ks. myös tuomio 19.11.2019, TSN ja AKT (C-609/17 ja C-610/17, EU:C:2019:981, 35–37 kohta).

12 Tältä osin voidaan todeta, että Espanjan lainsäätäjät on ottanut käyttöön palkallisia erityisvapaita, jotta työntekijä voi mahdollisimman hyvin edellytyksin huolehtia henkilökohtaisista velvoitteistaan. Siten työntekijälle voidaan antaa lupa keskeyttää työskentelynsä yksityis- tai perhe-elämäänsä liittyvien tapahtumien perusteella, kuten esimerkiksi avioitumisen, lapsen syntymän, perheenjäsenen kuoleman, lähiomaisen lääketieteellisen hoidon tai työntekijän muuton perusteella, tai luonteeltaan julkisen oikeuden tai velvollisuuden – kuten äänestämisen tai työntekijöiden edustamisen – täyttämiseksi. Yritysryhmän työehtosopimuksessa, joka on tehty kyseisen oikeusperustan perusteella, on täsmennetty avioitumisen perusteella myönnettävän vapaan alkamisajankohtaa, laajennettu tiettyjen oikeuksien ulottuvuutta ja määrätty niiden myöntämisestä muissa tilanteissa, kuten esimerkiksi yliopistotutkintien tai ajokokeen suorittamiseksi tai asunnon ostamista tai myymistä varten tarpeellisten notaarin vahvistamien asiakirjojen allekirjoittamiseksi.

13 Ks. tämän ratkaisuehdotuksen 61 kohta.

14 C-609/17 ja C-610/17, EU:C:2019:981.

15 Ks. tuomion 39 ja 40 kohta.

39. Näin ollen katson, että on selvítettävä, kuuluvatko palkalliset erityisvapaaat direktiivin 2003/88 soveltamisalaan, ennen kuin tarkastellaan kysymystä siitä, voidaanko unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöä, jossa lomaoikeuksien eri tarkoituksista on tehty päätelmiä, soveltaa oikeuteen pitää palkallisia erityisvapaita.

B Direktiivin 2003/88 soveltamisala

40. Muun muassa direktiivin 2003/88 1 artiklan sanamuodosta ilmenee, että direktiivin tarkoituksena on vahvistaa kaikkien jäsenvaltioiden alueella työskentelevien työntekijöiden työsuhteissa sovellettavat vähimmäisvaatimukset lähentämällä työajan kestoja,¹⁶ päivittäisiä ja viikoittaisia vähimmäislepoaikoja, vuosilomia ja yötyötä tekevien henkilöiden lisäsuojaa koskevia kansallisia säännöksiä.

41. Kyseisessä direktiivissä ei ole erityissäännöksiä työaikana mahdollisesti myönnettävistä luvista olla poissa työstä menettämättä oikeutta palkkaan, ellei kyse ole työntekijän turvallisuuteen tai terveyteen liittyvistä syistä,¹⁷ jotka korreloivat työnantajan palveluksessa suoritettujen työskentelyjaksojen kasautumisen kanssa.¹⁸

42. Direktiivin 2003/88 15 artiklan mukaan jäsenvaltiot voivat ottaa käyttöön säännöksiä tai määräyksiä, jotka ovat työntekijöiden kannalta suotuisampia ja joita voidaan verrata kyseisen direktiivin säännöksiin, jotka koskevat työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelua.¹⁹ Käsiteltävässä asiassa Espanjan oikeudessa tällaisista säännöksistä on kyse viikoittaisen lepoajan ja vuosiloman osalta, joilla ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan ylitetään unionin oikeudessa säädetyt vähimmäisajat, muttei palkallisten erityisvapaiden osalta.²⁰

43. Vaikka palkallisista erityisvapaista on säädetty direktiivissä 2003/88 säädetyin vuosiloman lisäksi, ne ovat luonteeltaan erityyppisiä ja niillä on eri tarkoitus. Totean nimittäin, että kyse on *luvista keskeyttää työsuhteen täyttämisen* siten, että keskeyttämisen kesto vaihtelee joistain tunteista useisiin päiviin, ja että palkallisten erityisvapaiden tarkoituksena on sovittaa paremmin yhteen työntekijän työhön ja hänen yksityis- tai perhe-elämäänsä liittyvät velvollisuudet päivinä, jolloin työntekijän olisi oltava työssä.

44. Siten työntekijällä on pyynnöstä oikeus tällaiseen palkalliseen erityisvapaaseen syistä, joilla ei ole yhteyttä ammatilliseen toimintaan.²¹ Palkallisten erityisvapaiden vertailusta direktiivissä 2003/88 säädettyyn ilmenee selvästi, että kyseisten vapaiden tarkoituksena ei ole työntekijän turvallisuuden tai terveydentilan suojelu siten, että suojelulla on yhteys työskentelyyn.

45. Näin ollen katson ensinnäkin, että kun Espanjan lainsäätäjä on säätänyt palkallisista erityisvapaista, se ei ole käyttänyt direktiivin 2003/88 15 artiklassa jäsenvaltioille jätettyä toimivaltaa.²²

16 Ks. tältä osin tuomio 20.11.2018, Sindicatul Familia Constanța ym. (C-147/17, EU:C:2018:926, 39 kohta).

17 Ks. tuomio 19.11.2019, TSN ja AKT (C-609/17 ja C-610/17, EU:C:2019:981, 34, 47 ja 48 kohta).

18 Ks. tuomio 14.10.2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, 37 kohta) ja tuomio 4.10.2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, 28 kohta).

19 Ks. tuomio 21.2.2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, 41–43 kohta) ja tuomio 19.11.2019, TSN ja AKT (C-609/17 ja C-610/17, EU:C:2019:981, 49 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

20 Ks. tämän ratkaisuehdotuksen 20 kohta.

21 Ks. tämän ratkaisuehdotuksen alaviite 70 ja 103–107 kohta.

22 Ks. analogisesti tuomio 10.7.2014, Julián Hernández ym. (C-198/13, EU:C:2014:2055, 39, 41, 44 ja 45 kohta). Tietääkseni Belgiassa, Bulgariassa, Saksassa, Ranskassa, Kroatiassa, Italiassa, Luxemburgissa, Maltalla, Alankomaissa, Puolassa, Portugalissa, Romaniassa, Sloveniassa, Slovakiassa ja Suomessa on eriasteisesti vastaavia kansallisia säännöstöjä. Totean, että näissä säännöstöissä myönnetty oikeudet voivat riippua työajan pituudesta ja loman käyttämisolosuhteista.

46. Kun Espanjan lainsäätävä on siis omasta aloitteestaan antanut työntekijöille oikeuksia, joilla on eri päämäärä kuin kyseisellä direktiivillä, se on käyttänyt direktiivin soveltamisalan ulkopuolista toimivaltaansa.²³

47. Tältä osin on otettava huomioon direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa säädetyn neljän viikon vähimmäisajan ylittäviä palkallisia vuosilomaoikeuksia koskevan 19.11.2019 annetun tuomion TSN ja AKT²⁴ merkitys. Unionin tuomioistuimen mukaan kyseiset jäsenvaltioiden tai työmarkkinaosapuolten direktiivin 2003/88 15 artiklassa vahvistetun oikeuden nojalla vahvistamat oikeudet²⁵ tai niiden mahdollisen siirtämisen edellytykset loman aikana sattuneen sairauden johdosta kuuluvat jäsenvaltioiden toimivallan käytön piiriin, eikä niitä säännellä mainitulla direktiivillä eivätkä ne kuulu sen soveltamisalaan.²⁶

48. Totean, että kyseisessä tuomiossa muistutetaan selvästi siitä, että jos kyseisen alan unionin säännöksissä ei säännellä jotain seikkaa eikä aseteta jäsenvaltioille mitään erityistä velvoitetta tietyn tilanteen osalta, jäsenvaltiot voivat vapaasti käyttää toimivaltaansa.

49. Näin ollen katson, että mainitussa direktiivin 2003/88 mukaista vuosilomaoikeutta koskevassa tuomiossa esitettyä ratkaisua voidaan soveltaa varsinkin silloin, kun jäsenvaltiot tai työmarkkinaosapuolet ovat ottaneet käyttöön asiassa kyseessä olevat säännökset tai määräykset alalla, jota unionin oikeus ei kata.

50. Toiseksi jäsenvaltioiden toimivallan käytölle asetetusta rajasta, josta unionin tuomioistuin muistutti 19.11.2019 annetussa tuomiossaan TSN ja AKT,²⁷ eli direktiivin 2003/88 7 artiklassa taatun vähimmäispuolustuksen mahdollisesta loukkaamisesta,²⁸ katson, että työntekijän yksityiselämän ja työhön työaikana liittyvien rajoitteiden yhdistämisen helpottamiseksi työntekijälle myönnetty oikeus palkallisiin erityisvapaisiin ei ole sellaisenaan omiaan vaikuttamaan hänen mahdollisuuteensa käyttää oikeuttaan viikoittaiseen tai vuosittaiseen lepoaikaan, mikä on ainoa direktiivillä 2003/88 tavoiteltu päämäärä.²⁹ Kun nimittäin unionin tuomioistuimen tiedoksi ei ole saatettu konkreettisia tilanteita, on vaikea hahmottaa, miten kansallisen lainsäätäjän säätämällä oikeuksilla *ylimääräisiin* vapaisiin, joita työntekijä voi käyttää *direktiivissä 2003/88 vahvistettujen vähimmäisaikojen lisäksi*,³⁰ käytännössä voitaisiin *loukata kyseisessä direktiivissä säädettyjä lepoaikoja koskevia oikeuksia*.³¹

23 Totean lisäksi, että asiassa ei väitetä, että Espanjan lainsäädännöllä olisi osin pantu täytäntöön 1.8.2022 asti voimassa olevan BUSINESSEUROOPEN, 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 7 lauseke, jonka otsikko on "Poissaolo työstä pakottavan syyn vuoksi". Kyseinen direktiivi kumotaan 2.8.2022 alkaen vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta ja neuvoston direktiivin 2010/18/EU kumoamisesta 20.6.2019 annetulla Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä (EU) 2019/1158 (EUVL 2019, L 188, s. 79) (ks. direktiivin 2019/1158 19 artiklan 1 kohta). Kyseisen puitesopimuksen 7 lauseke korvataan mainitun direktiivin 7 artiklalla, jossa lähinnä toistetaan samat määräykset.

24 C-609/17 ja C-610/17, EU:C:2019:981. Ks. tämän ratkaisuehdotuksen 38 kohta.

25 Ks. tuomion 34 ja 35 kohta.

26 Ks. tuomion 52 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen.

27 C-609/17 ja C-610/17, EU:C:2019:981.

28 Ks. tuomion 35 ja 51 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen.

29 Asia olisi mielestäni toisin, jos työntekijän edellytettäisiin pitävän vuosilomaa, koska hän on pyytänyt palkallista erityisvapaata, tai jos erityisvapaiden pituus laskettaisiin osaksi vuosilomaa. Ks. myös analogisesti 19.11.2019 annetun tuomion TSN ja AKT (C-609/17 ja C-610/17, EU:C:2019:981) 35 kohdassa mainittu oikeuskäytäntö, jossa unionin tuomioistuin on muistuttanut neljän viikon vähimmäislepoajan tehokkuuden takaamiseksi jäsenvaltioille asetetuista rajoista.

30 Ks. tämän ratkaisuehdotuksen 42 kohta.

31 Ks. tämän ratkaisuehdotuksen 71 kohta.

51. Edelleenkin 19.11.2019 annetusta tuomiosta TSN ja AKT³² ilmenevän oikeuskäytännön mukaisesti huomautan myös, että direktiivin 2003/88 johdonmukaisuus tai direktiivillä tavoitellut päämäärät eivät vaarannu asiassa.³³ Tältä osin on niin, että jos kansallinen lainsäätäjä ei olisi ottanut käyttöön oikeuksia palkallisiin erityisvapaisiin, jotta työntekijä voi pyynnöstä saada luvan olla poissa työstä, kun hänen yksityiselämässään tapahtuva tapahtuma osuu hänen työajalleen, kysymys vuosiloman tai viikoittaisen lepoajan tehokkuudesta tällaisen tapahtuman tapahtuessa ei olisi tullut esiin unionin oikeuden kannalta.

52. Tästä toteamuksesta ilmenee mielestäni selvästi se, että tässä asiassa vuosiloman tai viikoittaisen lepoajan tehokkuuden vaarantuminen on kuviteltavissa vain, jos katsotaan, että mikä tahansa tapahtuma, joka voi estää työntekijää käyttämästä täysin lepo- tai rentoutumisaikaansa, on perustelu myöntää hänelle ylimääräinen loma, jotta vuosiloman tarkoitus saadaan turvattua.³⁴

53. Tämä ei ole direktiivillä 2003/88 tavoiteltu päämäärä. Kyseisen direktiivin säännökset perustuvat siihen, että on pyritty löytämään oikea tasapaino työajan ja vähimmäislepoaikojen välillä,³⁵ jotta työntekijä voi jatkaa työskentelyään tulevaisuudessa.³⁶ Kyseisissä säännöksissä työntekijälle *annetaan* ainoastaan *oikeus vaatia työnantajaltaan*, että työnantaja soveltaa direktiivissä taattuja *lepoaikoja*.

54. Direktiivin 2003/88 5 ja 7 artiklassa työntekijälle taattu vähimmäissuoja ei muutenkaan voi vaihdella sen mukaan, ovatko jäsenvaltiot omasta aloitteestaan ottaneet käyttöön Espanjassa sovellettavien erityissäännösten kaltaisia erityissäännöksiä vai eivät.

55. Kaiken edellä todetun perusteella katson, että unionin tuomioistuimen ei ole ennakkoratkaisukysymysten perusteella arvioitava sitä, millä edellytyksillä kansallisen lainsäätäjän säätämään palkallisia erityisvapaita koskevaan oikeuteen voidaan vedota, koska kyseisellä oikeudella ei ole yhteyttä työntekijän kykyyn suoriutua työtehtävistään ja koska kyseinen oikeus ei sellaisenaan voi vaarantaa direktiivillä 2003/88 taatun viikoittaista lepoaikaa tai vuosilomaa koskevan oikeuden tehokkuutta eikä direktiivillä tavoiteltua päämäärää.

56. Näin ollen ehdotan ensisijaisesti, että unionin tuomioistuin katsoo, että kansalliset säännöt ja työehtosopimukset, joissa säädetään tai määrätään palkallisten erityisvapaiden myöntämisestä, jotta työntekijä voi olla poissa työstä työpäivinä huolehtiakseen yksityis- tai perhe-elämäänsä liittyvistä velvoitteistaan, eivät kuulu direktiivin 2003/88 soveltamisalaan.

57. Jos unionin tuomioistuin ei kuitenkaan ole samaa mieltä tästä asiasta vaan katsoo, että riittää, että kyseisten kansallisten säännösten ja määräysten perusteella on väitetysti olemassa *riski* siitä, että direktiivissä 2003/88 säädettyjen *vähimmäislepoaikojen tarkoitus vaarantuu*,³⁷ ja että tämä riski voidaan poistaa siirtämällä direktiivissä taattuja lomiam,³⁸ mielestäni unionin tuomioistuimen on lausuttava siitä, voidaanko sen päällekkäisten lomien eri tarkoituksia koskevaa oikeuskäytäntöä soveltaa palkallisiin erityisvapaisiin.

58. Tästä syystä esitän seuraavaksi seikat, joita unionin tuomioistuimen on mielestäni arvioitava. Koska ei ole olemassa oikeuskäytäntöä, jossa olisi käsitelty lomaoikeuksien ja viikoittaista lepoaikaa koskevien oikeuksien osumista päällekkäin, käsitelen kyseistä tilannetta käsiteltyäni ensin palkallisia erityisvapaita koskevan oikeuden ja vuosiloman osumista päällekkäin.

32 C-609/17 ja C-610/17, EU:C:2019:981.

33 Ks. tuomion 51 kohta.

34 Ks. tämän ratkaisuehdotuksen 29 ja 71 kohta.

35 Ks. tältä osin tämän ratkaisuehdotuksen 72–76 kohdassa esitetty yksityiskohtaisempi esitys.

36 Tuomio 6.11.2018, Bauer ja Willmeroth (C-569/16 ja C-570/16, EU:C:2018:871, 47 kohta).

37 Mistä ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on varmistuttava.

38 Ks. tältä osin tuomio 19.11.2019, TSN ja AKT (C-609/17 ja C-610/17, EU:C:2019:981, 39 kohta).

C Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön soveltaminen tilanteessa, jossa oikeus lomaan tai vapaaseen osuu päällekkäin toisen tällaisen oikeuden kanssa

59. Mielestäni periaatekysymys, joka unionin tuomioistuimen on ratkaistava, on se, onko tilanteessa, jossa oikeus palkallisiin erityisvapaisiin osuu päällekkäin vuosilomaoikeuden kanssa, loman tarkoituksen turvaamispyrkimys ulotettava koskemaan palkallisia erityisvapaita, kuten unionin tuomioistuin on katsonut kuntoutuslomien osalta,³⁹ koska niiden tarkoituksena on parantaa ”työntekijöiden – terveydentilaa”,⁴⁰ joka on esteenä työntekijöiden työskentelylle. Toisin sanoen on ratkaistava, millä perusteella yleensäkin voidaan turvautua lomaoikeuksien tarkoitukseen perustuvaan kriteeriin, kun oikeudet lomiin tai vapaisiin osuvat päällekkäin työsopimuksen täyttämisen yhteydessä.⁴¹

60. Näin ollen esitän jäljempänä pääkohdittaisen yhteenvedon kyseisestä oikeuskäytännöstä selvittääkseni, mikä on siitä ilmenevä pääkriteeri, ja tämän jälkeen arvioin sitä, voidaanko kyseinen pääkriteeri ulottaa koskemaan oikeutta palkallisiin erityisvapaisiin.

1. Lomaoikeuksien eri tarkoituksia koskevasta unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenevä kriteeri

61. Koska kansallinen lainsäätäjät on ottanut ylimääräiset palkalliset erityisvapaat käyttöön alalla, jota ei säännellä unionin oikeudessa,⁴² asiassa on tutkittava unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöä, joka koskee vastaavaa tilannetta eli vuosiloman ja sairausloman⁴³ tai vuosiloman ja kuntoutusloman⁴⁴ päällekkäisyyttä, ja näistä sairauslomasta ja kuntoutuslomasta säädetään kansallisessa oikeudessa. Tämän oikeuskäytännön perusteella asiassa on ratkaistava, mikä on samanaikaisten lomien tarkoitus.

39 Ks. tuomio 30.6.2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, 27 kohta).

40 Tämä ilmaus on lainaus 30.6.2016 annetusta tuomiosta Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, 30 kohta).

41 On nimittäin korostettava kyseisen työskentelyä koskevan edellytyksen merkitystä, jonka avulla vuosiloma voidaan erottaa vanhempainvapaasta. Ks. tältä osin tuomio 4.10.2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, 35 kohta).

42 On syytä muistuttaa siitä, että päinvastoin silloin, kun unionin oikeudessa taataan kaksi lomaoikeutta, vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan unionin oikeudessa taattu loma ei voi vaikuttaa oikeuteen pitää jokin muu tässä oikeudessa taattu loma, jolla on eri tarkoitus kuin ensiksi mainitulla. Ks. mm. tuomio 4.10.2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, 37 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Tämä periaate, joka vahvistettiin ensin niitä tilanteita varten, joissa vuosiloma ja äitiysloma osuvat päällekkäin (ks. tuomio 18.3.2004, Merino Gómez, C-342/01, EU:C:2004:160, 33 ja 41 kohta), on ulotettu koskemaan tilanteita, joissa vanhempainvapaa ja äitiysloma osuvat päällekkäin (ks. tuomio 14.4.2005, komissio v. Luxemburg, C-519/03, EU:C:2005:234, 33 kohta ja tuomio 20.9.2007, Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, 56 ja 57 kohta). Periaatetta ei voida soveltaa ratkaistaessa, onko vanhempainvapajakso samaistettava tosiasialliseen työskentelykauteen määritettäessä oikeuksia palkalliseen vuosilomaan vai ei (ks. tuomio 4.10.2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, 26 ja 37 kohta).

43 Unionin tuomioistuin on katsonut, että ”toisin kuin – – oikeutta äitiyslomaan tai vanhempainlomaan, sairauslomaoikeutta ja tämän oikeuden käyttötapoja ei – – [unionin] oikeuden nykytilassa säännellä tässä oikeudessa” (tuomio 20.1.2009, Schultz-Hoff ym., C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, 27 kohta).

Aikaisempaan tuomioon, jossa oli kyse vuosilomajaksojen ja sairauslomien päällekkäisyydestä, ks. tuomio 10.9.2009, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542). Mainitussa asiassa työntekijä oli ollut sairauslomalla yrityksen vuosilomakalenterissa vahvistetun vuosilomajaksonsa aikana.

Toisessa ennakkoratkaisukysymyksessä kyseessä olevien olosuhteiden kaltaisena tilanteena ks. myös 21.6.2012 annettu tuomio ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372), jossa oli kyse vuosiloman aikana alkaneesta työkyvyttömyydestä (tuomion 24 kohta). Tässä asiassa unionin tuomioistuin totesi, että ”työkyvyttömyyden ilmenemishetkellä ei ole merkitystä” (21 kohta).

Ks. myös tuomio 19.11.2019, TSN ja AKT (C-609/17 ja C-610/17, EU:C:2019:981), jossa oli kyse kieltäytymisestä siirtää palkallista vuosilomajaksoa, jonka aikana työntekijä oli ollut sairaana, kun siitä, että vuosilomajaksoa ei siirretty, ei seurannut, että palkallisen vuosiloman tosiasiallinen kesto olisi laskenut alle neljään viikkoon.

44 Ks. tuomio 30.6.2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, 29 kohta).

62. Tältä osin unionin tuomioistuin on selvästi muistuttanut 30.6.2016 annetussa tuomiossaan Sobczyszyn⁴⁵ siitä, millaista päättelyä on sovellettava; tämä päättely alkaa muistutuksella siitä, että ”palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden tarkoitus, joka on mahdollistaa se, että työntekijä voi levätä ja että hänellä on lepo- ja vapaa-aikaa, eroaa sairausloma-oikeuden tarkoituksesta, joka on mahdollistaa se, että työntekijä voi toipua sairaudesta”.⁴⁶

63. Tämä päättely jatkuu vakiintuneella toteamuksella siitä, että ”koska näillä kahdella lomatyypillä on toisistaan poikkeava tarkoitus, – – työntekijällä, joka on sairauslomalla ennakoitua määrättyä vuosilomajakson aikana, on pyynnöstä – ja jotta hän voi tosiasiallisesti pitää vuosilomansa – oikeus pitää tämä loma muuna ajankohtana kuin sairausloman kanssa päällekkäisenä aikana”.⁴⁷

64. Näin ollen unionin tuomioistuimen mukaan on selvitettävä, voiko kahden lomatyypin päällekkäisyys olla, kun otetaan huomioon, että niillä mahdollisesti on erilainen toisistaan poikkeava tarkoitus, esteenä työntekijän saavuttaman vuosiloman pitämiseksi myöhemmänä ajankohtana.⁴⁸

65. Riittääkö kuitenkin se, että todetaan, että lomatyypeillä on erilainen tarkoitus, perusteeksi katsoa kaikissa tilanteissa, että päällekkäisyys voi vaikuttaa työntekijän ansaitsemiin vuosiloma-oikeuksiin?

66. En ole tätä mieltä, koska kunkin kyseessä olevan lomaa tai vapaata koskevan oikeuden oman tarkoituksen toteamisen lisäksi työntekijän terveydentila, jonka perusteella työ sopimuksen täyttämisen keskeyttäminen on oikeutettua,⁴⁹ on unionin tuomioistuimen sen oikeuskäytännön kulmakivi, jossa on pyritty turvaamaan direktiivissä 2003/88 säädetyn vuosiloman tehokkuus.⁵⁰ Tämä päätelmä perustuu useisiin vakiintuneisiin periaatteisiin.

67. Ensinnäkin unionin tuomioistuin on ottanut huomioon sekä direktiivin 2003/88 että palkallisesta vuosilomasta 24.6.1970 tehdyn Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksen nro 132 (muutettu versio)⁵¹ perusteella yhteisen tarkoituksen, jona on suojella työntekijän terveyttä kahden eri lomatyypin, vuosiloman ja sairausloman, avulla ja joka työnantajan on otettava huomioon.

45 C-178/15, EU:C:2016:502.

46 Tuomio 30.6.2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, 25 kohta). Tässä kohtaa unionin tuomioistuin viittasi 21.6.2012 annettuun tuomioon ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372, 19 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Unionin tuomioistuin on esittänyt tämän toteamuksen ensimmäisen kerran 20.1.2009 annetussa tuomiossaan Schultz-Hoff ym. (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, 25 kohta) todettuaan sen ensin äitiysloman yhteydessä, jonka tarkoituksena on muun muassa suojella työntekijän terveydentilaa (ks. 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, 30 kohta). Ks. myös tämän ratkaisuehdotuksen 69 kohdassa mainittu oikeuskäytäntö.

47 Tuomio 30.6.2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, 26 kohta). Kursivointi tässä. Unionin tuomioistuin viittasi 10.9.2009 annettuun tuomioon Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542, 22 kohta) ja 21.6.2012 annettuun tuomioon ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372, 20 kohta).

48 Ks. tuomio 30.6.2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, 27 kohta).

49 Tämän kriteerin avulla voidaan erityisesti erottaa toisistaan lomat, joiden tarkoituksena on työntekijän terveydentilan palauttaminen, vanhempainvapaasta, josta on säädetty unionin oikeudessa ja jolla on oma tarkoituksensa. Ks. tältä osin tuomio 4.10.2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, 35 kohta).

50 Ks. tuomio 30.6.2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, 26 kohta).

51 Ks. tuomio 20.1.2009, Schultz-Hoff ym. (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, 37 ja 38 kohta). Kyseisen yleissopimuksen 5 artiklan 4 kappaleessa määrätään, että ”työstäpoissaolot, jotka johtuvat asianomaisen työntekijän määräämisvallasta riippumattomasta syystä, kuten sairaudesta, tapaturmasta tai raskaudesta, [on] laskettava työssäoloajaksi”. Paitsi että unionin tuomioistuimen oli viitattava kyseiseen määräykseen käsitelläkseen kysymystä siitä, millä edellytyksillä vuosiloma-oikeus on myönnettävä (ks. tuomio 20.1.2009, Schultz-Hoff ym., C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, 41 kohta), on mielenkiintoista huomata, että määräyksessä käsitellään ainoastaan työntekijälle tapahtuvia asioita ja erityisesti asioita, joihin liittyy työntekijään kohdistuvia terveysriskejä, joiden perusteella on periaatteessa perusteltua olla laskematta hänen poissaolojaan pois tosiasiallisista työssäoloajakoista. Ks. myös tuomio 22.11.2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, 42 kohta); tuomio 4.10.2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, 32 kohta) ja tuomio 6.11.2018, Bauer ja Willmeroth (C-569/16 ja C-570/16, EU:C:2018:871, 81 kohta).

68. Toiseksi unionin tuomioistuin on korostanut sairausloman ominaispiirteitä, jotka estävät sen, että palkallisen vuosiloman myönteinen vaikutus työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen ilmenisi täysimääräisesti.⁵² Näitä piirteitä ovat työntekijän terveydentilasta johtuva, välitön työkyvyttömyystilanne, sairauteen liittyvät fyysiset tai psyykkiset rajoitteet,⁵³ kyseisen työkyvyttömyystilanteen ennalta-arvaamattomuus, työkyvyttömyystilanteen riippumattomuus työntekijän tahdosta⁵⁴ ja se, että työsuhde ei keskeydy.⁵⁵

69. Konkreettisesti ei ole syytä epäillä, että tällaisessa tilanteessa sairastunut työntekijä on paitsi työkyvyttömyyden myös kyvyttömyyden ”[lepäämään] työsopimuksen mukaisten tehtäviensä suorittamisesta – – [eikä hänellä ole] aikaa rentoutumiseen ja vapaa-aikaan”⁵⁶ voidakseen jatkaa työskentelyään tulevaisuudessa.⁵⁷

70. Se, että on olemassa yhtä aikaa kaksi lomaoikeutta, joiden tarkoituksena on ainoastaan työntekijän turvallisuuden ja terveyden suojeleminen velvoitteella pitäytyä työn tekemisestä, on siis mielestäni ollut perusteluna sille, että unionin tuomioistuin katsoo, että kyseisiä oikeuksia on käytettävä erikseen.

71. Kolmanneksi unionin tuomioistuin on päätellyt tästä, että vuosilomaa on siirrettävä, jotta työntekijä voi ”tosiasiallisesti pitää” sen.⁵⁸ Kun otetaan huomioon ennakkoratkaisupyynnön perustelut, tältä osin minusta on syytä täsmentää tämän ilmauksen merkitystä.⁵⁹ Kyseisissä perusteluissa on nimittäin nähtävissä käsitys, jonka mukaan työntekijän on välttämättä levättävä lepoaikanaan.⁶⁰

72. Direktiivin 2003/88 säännöksistä ei kuitenkaan voida johtaa tällaista tulkintaa, kun otetaan huomioon yhtäältä direktiivin 2 artiklassa säädetty lepoajan ja riittävän levon määritelmät, luettuna direktiivin johdanto-osan viidennen perustelukappaleen valossa. Tältä osin unionin tuomioistuin on todennut, että työajan ja lepoajan käsitteet ovat toisensa poissulkevia.⁶¹

73. Toisaalta on muistutettava, että direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdan tarkoituksena on erityisesti sen varmistaminen, että työntekijä saa *tosiasiallisesti levätä*, sillä säännöksellä on haluttu suojata tehokkaasti työntekijän turvallisuutta ja terveyttä säätämällä, että vuosiloman vähimmäisaikaa ei saa korvata rahalla, paitsi kun työsuhde päättyy.

74. Näin ollen kyseisessä direktiivissä vahvistetun lomaoikeuden tehokkuuden takaamiseksi riittää, että työnantaja panee täytäntöön⁶² jäsenvaltioiden⁶³ toteuttamat toimenpiteet. Konkreettisesti on niin, että työntekijälle tarjottua mahdollisuutta olla poissa työstä vuosilomajakson ajan suojataan ainoastaan tilanteessa, jossa työntekijä ei voi käyttää kyseistä oikeuttaan hänen omasta tahdostaan riippumattomista syistä.⁶⁴

52 Ks. tuomio 22.11.2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, 32 kohta).

53 Ks. tuomio 4.10.2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, 33 kohta, a contrario).

54 Ks. tuomio 4.10.2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, 32 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

55 Ks. tuomio 4.10.2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, 35 kohta, a contrario).

56 Tuomio 6.11.2018, Bauer ja Willmeroth (C-569/16 ja C-570/16, EU:C:2018:871, 41 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

57 Ks. tuomio 6.11.2018, Bauer ja Willmeroth (C-569/16 ja C-570/16, EU:C:2018:871, 47 kohta). Ks. myös tämän ratkaisuehdotuksen 62 kohta.

58 Ks. tämän ratkaisuehdotuksen 63 kohta.

59 Ks. tämän ratkaisuehdotuksen 29 ja 52 kohta.

60 Ks. myös tämän ratkaisuehdotuksen 83 kohta.

61 Ks. tuomio 21.2.2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, 55 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

62 Ks. tuomio 29.11.2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, 63 kohta).

63 Tältä osin on muistutettava, että lomaoikeudet johtuvat suoraan unionin oikeudesta (ks. tuomio 20.1.2009, Schultz-Hoff ym., C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, 28 kohta) ja että kyseisten oikeuksien käyttämiseen ja toteuttamiseen liittyvät edellytykset on jätetty jäsenvaltioiden harkintavaltaan unionin oikeussäännöissä taatun vähimmäissuojan rajoissa (ks. tuomio 19.11.2019, TSN ja AKT, C-609/17 ja C-610/17, EU:C:2019:981, 35 kohta).

64 Ks. tuomio 29.11.2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, 49 kohta).

75. Tätä voidaan perustella myös sillä, että työntekijän ansaitsemasta oikeudesta vuosilomiin seuraa, että jos työsuhde päättyy, hänellä on oikeus rahalliseen korvaukseen, jotta kyseisen oikeuden olennainen sisältö ei vaarannu.⁶⁵ Siten rahallisen korvauksen maksaminen silloin, kun työntekijä ei ole voinut käyttää tätä mahdollisuuttaan,⁶⁶ on osoitus siitä, että kyse ei ole sen tutkimisesta, onko lepo ollut *tehokasta siinä merkityksessä, että sillä on ollut tosiasiallisesti myönteisiä vaikutuksia*, tai toisin sanoen sen tutkimisesta, onko työntekijä tosiasiallisesti levännyt tai rentoutunut vuosilomajaksonsa aikana.

76. Riittää, että työntekijällä ei ole ollut *työnantajaan nähden* mitään velvoitteita, jotka estäisivät häntä vapaasti ja keskeytyksettä keskittymästä omiin intresseihinsä.⁶⁷

77. Jatkan näiden huomautusten perusteella sen kysymyksen tarkastelua, voidaanko tämä oikeuskäytäntö ulottaa koskemaan oikeutta palkallisiin erityisvapaisiin, kun ne osuvat päällekkäin vuosiloman kanssa.

2. Lomatyyppien eri tarkoituksia koskevan oikeuskäytännön ulottaminen koskemaan tilanteita, joissa on perusteltua myöntää palkallista erityisvapaata

78. Jälleen on syytä muistuttaa aluksi siitä, että palkallisten erityisvapaiden yleisenä tarkoituksena on edistää työelämän ja työaikana ilmenevien yksityis- tai julkiselämään liittyvien seikkojen yhteensovittamista.

79. Kyseisiä vapaita ei voida samaistaa sairauden perusteella myönnettäviin lomiin, kun otetaan huomioon niiden myöntämisen perusteena olevat seikat. Lääkärikäyntejä⁶⁸ lukuun ottamatta nimittäin tapahtumat, joiden perusteella työntekijä voi saada palkallista erityisvapaata, eivät välittömästi liity työntekijän terveydentilaan.

80. Lisäksi on ilmeistä, että kyseiset tapahtumat eivät vaikuta työntekijän työkykyyn, koska palkalliset erityisvapaat on otettu käyttöön nimenomaan, jotta työntekijä voi keskeyttää työsopimuksensa täyttämisen.

81. Muutenkin työntekijä ”voi olla poissa työstä työaikana”⁶⁹ useissa eri tilanteissa, joiden kiireellisyysaste ja ennakoitavuus vaihtelevat⁷⁰ ja joissa työntekijä itse arvioi poissaoloperusteiden merkittävyyttä ja vaikutuksia hänen yksityiselämäänsä, toisin kuin sairausloman yhteydessä.⁷¹

65 Ks. tuomio 6.11.2018, Bauer ja Willmeroth (C-569/16 ja C-570/16, EU:C:2018:871, 49 kohta).

66 Ks. tuomio 29.11.2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, 52 kohta).

67 Ks. tuomio 9.9.2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, 94 kohta).

68 Tältä osin on kyse yritysyhjän työehtosopimuksen 46 kohdan I alakohdan G alakohdassa määrätystä vapaasta. Kyseisen alakohdan perusteella työntekijä voi olla ”niin kauan kuin on välttämätöntä” poissa työstä käydäkseen ”lääkärin vastaanotolla työaikanaan”. Huomautan, että mainittu työaikaa koskeva edellytys on jälleen todettu kyseisessä määräyksessä, mistä syystä en ota määräystä huomioon analyysissäni.

69 Tätä ilmaisua on käytetty kyseisissä kansallisissa säännöksissä ja määräyksissä.

70 Käytännössä selvästi suurimmassa osassa tapauksista riski siitä, että vuosiloman vähimmäiskesto vaarantuisi, lienee hyvin rajallinen, kun otetaan huomioon kyseessä olevat tilanteet, luvallisen poissaolon kesto ja työn järjestäminen esimerkiksi kiinteinä tai vaihtelevina työvuoroina, mitä seikkoja kansallisen tuomioistuimen on arvioitava tapauskohtaisesti.

Siten mielestäni ennalta-arvaamattomat tilanteet on erotettava periaatteessa ennakoitavissa olevista tilanteista, kuten avioitumisesta, muutosta (ks. tuomio 20.9.2007, Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, 41 ja 42 kohta), vaaleista, ammattiliiton edustusoikeuden käytöstä tai osallistumisesta tuomioistuintoimintaan, joissa tilanteissa työntekijän pitäisi kyetä itse järjestämään asiansa joko valitsemalla, milloin hän pitää vuosilomajaksonsa, tai pyytämällä sen siirtämistä, jos se on mahdollista asiassa sovellettavan oikeuden ja työn järjestämisen kannalta (viimeksi mainitusta seikasta ks. esim. tuomio 10.9.2009, Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542, 11 kohta).

71 Sairausloma on työnantajalle pakollinen (ks. tuomio 29.11.2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, 61 kohta), koska se perustuu työntekijän työkyvyttömyyteen, jonka pätevä kolmas, jolla on toimivalta määrätä tällaisesta työskentelyn keskeyttämisestä, on todennut (ks. tuomio 20.1.2009, Schultz-Hoff ym., C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, 41 kohta).

82. Tästä seuraa, että koska mikään palkallisten erityisvapaiden myöntämisperuste ei liity asianomaisen henkilön työkykyyn, minusta ei ole perusteltua laajentaa unionin tuomioistuimen sen oikeuskäytännön soveltamisalaa, jossa lomien kahdesta eri tarkoituksesta on tehty päätelmiä direktiivin 2003/88 yhteydessä.

83. Pelkästään lomien tai vapaiden tarkoituksen laajennettu tulkinta, jonka perusteella selvitettäisiin, onko vapaa vaikuttanut lepäämiseen ja rentoutumis- ja vapaa-aikaan,⁷² voisi oikeuttaa päinvastaisen ratkaisun. Tällaisen tulkinnan perusteella olisi otettava huomioon esimerkiksi vakavat tapahtumat yksityiselämässä, kuten lähiomaisen kuolema tai sairaalaan joutuminen, jotka ovat yhtä ennalta-arvaamattomia kuin työntekijän sairastuminenkin, ja niiden seuraukset vuosilomaoikeuden tarkoituksen kannalta.

84. Tällöin nimittäin – kuten ammattiliitot ovat esittäneet pääasiassa – työntekijään kohdistuisi sairauden mahdollisesti aiheuttamia rajoitteita vastaavia psyykkisiä tai fyysisiä rajoitteita, joiden perusteella olisi perusteltua, että työntekijän turvallisuuden tai terveyden nimissä työntekijä keskeyttää työskentelynsä useiden päivien ajaksi, koska hänelle on myönnetty palkallinen erityisvapaa. Lisäksi on niin, että koska osalla palkallisista erityisvapaista pyritään mahdollistamaan se, että työntekijä suorittaa tapahtuneen perusteella tarpeelliset konkreettiset toimenpiteet, vuosilomajakson tarkoitusta, jona on lepääminen ja mahdollisuus viettää rentoutumisaikaa, ei turvattaisi, jos palkallisia erityisvapaita myönnettäisiin ainoastaan työaikoina.

85. Kuten jo esitin, tällainen tulkinta ei kuitenkaan ole mielestäni perusteltu direktiivin 2003/88 näkökulmasta.⁷³ Siitä seuraisi lisäksi käytännössä, että olisi arvioitava tapauskohtaisesti, onko työntekijä olosuhteiden mukaan kyennyt *tosiasiallisesti* lepäämään ja rentoutumaan, vaikka ainoa direktiivistä johdettu vaatimus on, että työntekijällä ei vuosilomajakson aikana ole mitään velvoitteita työnantajaansa nähden.

86. Tässä yhteydessä on mahdollista ennakoida ongelmia, joita aiheutuisi tällaisesta kasuisistisesta lähestymistavasta, joka kaiken lisäksi riippuisi työntekijöiden omista arvioista. Jos esimerkiksi työntekijä huolehtii sairaasta sukulaisestaan tai lapsestaan vuosilomansa aikana, vaarantaako tämä vapaasti tehty päätös välttämättä vuosiloman myönteiset vaikutukset? Ja yleisemmin: jos työntekijä päättää olla lepäämättä eri syistä, mitä seurauksia tähän on liitettävä?

87. Siten unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön soveltamisalan laajentaminen pelkästään sen toteamuksen perusteella, että lomilla tai vapailta on erilainen tarkoitus, kattamaan myös tilanteet, joilla ei ole yhteyttä asianomaisen henkilön sairastumisen perusteella välittömästi heikentyneeseen työkykyyn, ei mielestäni ole perusteltua direktiivin 2003/88 säännösten kannalta, sellaisina kuin unionin tuomioistuin on niitä tulkinnut, eikä oikeuskäytännön soveltamisen hyödyllisyyden kannalta.

88. Muutenkin on arvioitava myös ehkäisevää vaikutusta, joka unionin tuomioistuimen ratkaisulla voisi olla jäsenvaltioiden ja mahdollisesti työmarkkinaosapuolten päätöksiin myöntää työntekijöille suotuisampia oikeuksia.⁷⁴

89. Mielestäni tällaiset aloitteet on voitu toteuttaa ottamalla huomioon kolme seikkaa, nimittäin ensinnäkin tavoite, joka kylläkin kuuluu sosiaalipolitiikan tavoitteisiin mutta joka ei kuulu direktiivillä 2003/88 säännellyn työntekijän turvallisuuden ja terveyden suojan alaan, toiseksi kokonaisuutena arvioitujen työajan järjestämisedellytykset – kuten esimerkiksi työajan ja direktiivissä säädettyjen vähimmäislepoaikojen ylittäminen⁷⁵ – ja kolmanneksi työehtosopimusneuvotteluille annettu rooli.

⁷² Ks. tämän ratkaisuehdotuksen 69 kohta.

⁷³ Ks. tämän ratkaisuehdotuksen 50 ja 71 kohta ja sitä seuraavat kohdat.

⁷⁴ Tältä osin on muistutettava, että lukuisissa jäsenvaltioissa on otettu käyttöön pääasiassa kyseessä olevia säännöksiä ja määräyksiä vastaavia säännöksiä ja määräyksiä; ks. tämän ratkaisuehdotuksen 22 kohta.

⁷⁵ Ks. tämän ratkaisuehdotuksen 22 kohta.

90. Tältä osin unionin tuomioistuin on todennut työmarkkinaosapuolista, että kun ne käyttävät Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) 28 artiklassa tunnustettua perusoikeuttaan neuvotella työehtosopimuksia, ne huolehtivat intressiensä välisen tasapainon määrittämisestä.⁷⁶

91. Näin ollen katson, että palkallisten erityisvapaiden, joilla ei ole yhteyttä työntekijän terveydentilaan, käyttämiseen konkreettisesti sovellettavat yksityiskohtaiset säännöt määritellään siten, että toimivaltaiset viranomaiset tulkitsevat pelkästään kansallisia säännöksiä tai määräyksiä siten, että oikeuksista palkallisiin erityisvapaisiin ei tehdä aineellisesti sisällöttömiä.⁷⁷

92. Näin ollen ehdotan toissijaisesti, että unionin tuomioistuin katsoo, että direktiivin 2003/88 7 artikla ei ole esteenä kansallisille säännöstoille tai työehtosopimuksille, joissa ei säädetä tai määrätä palkallisten erityisvapaiden myöntämisestä, kun seikat, joiden perusteella kyseisiin erityisvapaisiin on oikeus, ilmenevät päivinä, jolloin työntekijän ei ole oltava työssä.

D Tilanne, jossa oikeus viikoittaiseen lepoaikaan on päällekkäinen palkallisten erityisvapaiden kanssa

93. Oikeudesta viikoittaiseen lepoaikaan muistutan, että unionin tuomioistuimella ei vielä ole ollut tilaisuutta lausua tilanteesta, jossa kyseinen lepoaika osuu päällekkäin vapaa- tai lomaoikeuksien kanssa.

94. Näin ollen esitän jäljempänä yhtäältä viikoittaisten lepoaikojen täytäntöönpanoon sovellettavat periaatteet. Korostan toisaalta viikoittaista lepoaikaa koskevan sääntelyn erityispiirteitä, joista mielestäni seuraa, että unionin tuomioistuin voi katsoa, että silloin, kun viikoittaisen lepoajan ajalla sattuu tapahtuma, jonka perusteella olisi ollut perusteltua myöntää palkallinen erityisvapaa, jos tapahtuma olisi osunut työajalle, työntekijä ei voi vedota oikeuteensa palkalliseen erityisvapaaseen.

1. Viikoittaiseen lepoaikaan sovellettavat periaatteet

95. Direktiivin 2003/88 2 artiklan 2 alakohdassa ”lepoaika” määritellään tekemättä erottelua sen mukaan, onko kyse päivittäisestä, viikoittaisesta vai vuosittaisesta lepoajasta.

96. Unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan viikoittaiseen lepoaikaan sovelletaan pääasiallisesti vastaavia periaatteita kuin vuosilomiinkin.

⁷⁶ Tuomio 19.9.2018, Bedi (C-312/17, EU:C:2018:734, 68 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

⁷⁷ Kansallinen tuomioistuin voi nimittäin ottaa huomioon erityisvapaiden erilaiset tarkoitukset, työntekijöiden tilanteet ja työn järjestämisen kiinteinä tai vaihtelevina työvuoroina ja vahvistaa sopivan alkamisajankohdan kyseisille vapaille tai määrätä niiden siirtämisestä, jos esimerkiksi vapaan perusteena oleva tapahtuma tapahtuu ajanjaksona, jonka aikana työntekijän ei ole oltava työssä, ja jos kyseisen ajankohdan vuoksi työntekijä ei voi huolehtia yksityiselämänsä ennalta-arvaamattomaan tapahtumaan liittyvistä velvoitteistaan, kuten esimerkiksi suorittaa muodollisuuksia, jotka on välttämättä suoritettava palvelujen aukiolopäivänä kuolemantapauksessa. Kansallisina ratkaisuna ks. tältä osin tuomio 16.12.1998, Cour de cassationin (ylin tuomioistuin, Ranska) sosiaaliasiota käsittelevä jaosto, nro 96-43.323 (Cour de cassationin mukaan luvallista poissaolopäivää ei ole välttämättä käytettävä vapaan perusteena olevan tapahtuman tapahtumapäivänä vaan se on käytettävä kyseisen vapaan myöntämiselle varatun ”kohtuullisen ajan kuluessa”: loma lapsen häitä varten tapahtumaa edeltävänä päivänä. Kyseistä ratkaisua sovelletaan kaikkiin perhetapahtumiin liittyviin vapaisiin). Yksinomaan kuolemantapauksista ks. myös analogisesti Corte suprema di cassazione, Sezioni unite (ylin tuomioistuin, yhdistetyt jaostot, Italia) 12.12.2001 annetulle tuomiolle nro 14020/2001, joka koski sairausloman ja vuosiloman päällekkäisyyttä, Tribunale di Milano, Sezione lavoro (Milanon alioikeus, sosiaaliasiota käsittelevä jaosto, Italia) 23.4.2003 annettu tuomio nro 1167/2003, jonka mukaan läheisen menetys työntekijän vuosiloman aikana on peruste keskeyttää vuosiloma. Vastaavasti Tribunale amministrativo regionale per l’Abruzzo, Sezione staccata di Pescara (Abruzzon alueellinen hallinto-oikeus, Pescaran toimipaikka, Italia) määräsi 11.5.2007 annetussa tuomiossaan nro 532/2007 vuosilomapäivien muuttamisesta läheisen kuolemaan perustuviksi poissaolopäiviksi. Toisaalta ks. myös tuomio 8.12.2016, Cour de cassationin sosiaaliasiota käsittelevä jaosto, nro 13-27.913 (bulletin 2016, V, nro 243), jossa kumottiin tuomio, jolla henkilöstön edustajana toimineelle opettajalle oli annettu oikeus edunvalvontatehtävissä koululomien aikana toimimista vastaavia tunteja vastaavaan vapaaseen. Opettajalla ei myöskään ollut oikeutta palkallisten lomiansa siirtoon. Vastaavasti tietääkseni Saksassa ja Puolassa ei ole annettu ratkaisuja, joissa poikettaisiin periaatteesta, jonka mukaan työntekijä voi käyttää laissa säädettyä oikeuttaan olla poissa työstä työaikana ainoastaan, jos hänellä on velvollisuus olla työssä yrityksessä.

97. Ensinnäkin nimittäin jokaisen työntekijän oikeus enimmäistyöajan rajoittamiseen ja päivittäisiin ja viikoittaisiin lepoaikoihin ”on erittäin tärkeä unionin työ- ja sosiaalioikeuden periaate, minkä lisäksi se on nimenomaisesti vahvistettu perusoikeuskirjan, jolle SEU 6 artiklan 1 kohdassa tunnustetaan sama oikeudellinen arvo kuin perussopimuksille, 31 artiklan 2 kohdassa”.⁷⁸

98. Toiseksi Euroopan unionin tasolla tapahtuvan työajan järjestämistä koskevan lainsäädännön yhdenmukaistamisen ”tarkoituksena on taata työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parempi suojelu takaamalla työntekijöille – muun muassa vuorokautiset ja viikoittaiset – vähimmäislepoajat sekä asianmukaiset tauot ja säätämällä keskimääräiselle viikoittaiselle työajalle ylärajan”.⁷⁹

99. Kolmanneksi direktiivin 2003/88 täyden tehokkuuden takaamiseksi on siis tärkeää, että jäsenvaltiot takaavat näiden vähimmäislepoajojen noudattamisen ja estävät viikoittaisen enimmäistyöajan ylittymisen.⁸⁰

100. Neljänneksi jäsenvaltioiden on – kun otetaan huomioon direktiivin 2003/88 olennainen tavoite eli se, että työntekijöiden elin- ja työoloja suojellaan tehokkaasti ja että heidän turvallisuuttaan ja terveyttään suojellaan paremmin – huolehdittava siitä, että näiden oikeuksien tehokas vaikutus taataan täysimääräisesti turvaamalla työntekijöille tosiasiallisesti direktiivissä säädetty päivittaiset ja viikoittaiset vähimmäislepoajat ja keskimääräistä viikkotyöaikaa koskeva yläraja.⁸¹

101. Viidenneksi yksityiskohtaiset säännöt, jotka jäsenvaltiot määrittelevät noudattaakseen direktiivissä 2003/88 asetettuja vaatimuksia, eivät voi olla sellaisia, että niillä tehtäisiin perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa ja direktiivin 3 ja 5 artiklassa sekä 6 artiklan b alakohdassa vahvistetut oikeudet aineellisesti sisällöttömiksi.⁸²

2. Viikoittaista lepoaikaa koskevan sääntelyn erityisyys

102. Mielestäni tilanteessa, jossa vapaat ja viikoittainen lepoaika osuvat päällekkäin, kun otetaan huomioon viikoittaista lepoaikaa koskevan sääntelyn erityisyys ja verrataan kyseistä sääntelyä vuosilomasääntöihin, unionin tuomioistuimen pitäisi antaa etusija päättelytavalle, joka eroaa sen vuosilomia koskevasta päättelystä, joka perustuu sen toteamiseen, että kyseisillä lomilla on erilainen tarkoitus.

103. Ensinnäkin unionin tuomioistuimen direktiivin 2003/88 5 artiklaa koskevasta tulkinnasta ilmenee, että vähintään kahdenkymmenen tunnin keskeytymätön viikoittainen lepoaika, joka on sidottu enintään neljänkymmenen kahdeksan tunnin työskentelyjaksoon, on annettava kunkin seitsemän päivän jakson aikana eikä tältä osin edellytetä, että kyseinen vähimmäislepoaika annetaan viimeistään kuutta peräkkäistä työpäivää seuraavana päivänä.⁸³ Siten kyseisen lepoajan kesto korreloi tiukasti jäsenvaltioiden valitsemansa menetelmän mukaisesti vapaasti määrittelemänä vertailujaksoina työskennellyn ajan kanssa, edellyttäen, että kyseisen direktiivin tavoitteita kunnioitetaan.⁸⁴ Työntekijän on saatava joka tapauksessa osakseen direktiivissä 2003/88 säädettyä, päivittäistä lepoaikaa ja viikoittaista enimmäistyöaikaa koskevaa suojelua.⁸⁵

78 Tuomio 14.5.2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, 30 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

79 Tuomio 14.5.2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, 37 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

80 Ks. tuomio 14.5.2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, 40 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

81 Ks. tuomio 14.5.2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, 42 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

82 Ks. tuomio 14.5.2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, 43 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

83 Ks. tuomio 9.11.2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, 51 kohta).

84 Ks. tuomio 11.4.2019, Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (C-254/18, EU:C:2019:318, 31 kohta).

85 Ks. tuomio 9.11.2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, 48 kohta).

104. Toiseksi kyseisen lepoajan tarkoituksena on muun muassa työskentelystä kertyneen väsymyksen poistaminen viikkoon sidotun ylärajan avulla.⁸⁶ Tästä syystä lepoaikojen on periaatteessa seurattava välittömästi työaikaa, jota niillä on tarkoitus tasata,⁸⁷ ja ”pääsääntöisesti [on] säädettävä työskentelyjakson ja lepoajan säännönmukaisesta vuorottelusta”.⁸⁸ Tältä osin on korostettava viikoittaisen lepoajan toistumista lyhyellä aikavälillä.

105. Kolmanneksi direktiivin 2003/88 17 artiklassa sallitaan poikkeaminen viikoittaisesta lepoajasta muttei vuosilomasta.⁸⁹

106. Vertailun vuoksi todettakoon, että vuosilomaoikeudella on pakottava kesto, jolla ei ole yhteyttä tiettyyn määrään tosiasiallisia työtunteja. Sillä on oma logiikkansa, joka perustuu periaatteeseen, että työntekijät kerryttävät lomaoikeuksia saadakseen pidempikestoisen lepoajan, josta sovitaan työnantajan kanssa.⁹⁰

107. Mahdollisuus siirtää vuosilomaa, vaikka siihen sovelletaankin tiettyjä rajoituksia,⁹¹ ja lähtökohta, että vuosiloma korvataan rahallisesti työsuhteen päättyessä, ovat mielestäni osoitus tästä vuosilomaoikeuksien kertymismekanismista, joka on perustavanlaatuinen ero sen ja viikoittaista lepoaikaa koskevan oikeuden välillä.

108. Kaikkien näiden seikkojen perusteella katson, että jos palkallisen erityisvapaan perusteena oleva tapahtuma osuu viikoittaiselle lepoajalle,⁹² se, kuinka joustavasti jäsenvaltiot voivat panna direktiivin 2003/88 säännökset täytäntöön⁹³ direktiivillä tavoiteltujen päämäärien mukaisesti, tekee päätelystä, jossa sovelletaan analogisesti unionin tuomioistuimen vuosilomaa ja työntekijän terveydentilan palauttamista varten myönnettävää lomaa koskevaa päätelyä sillä perusteella, että päätely perustuu kyseisten lomien erilaisten tarkoitusten toteamiseen, tehotonta.

109. Näin ollen ehdotan, että unionin tuomioistuin katsoo, että viikoittaista lepoaikaa koskevan sääntelyn erityisyyden perusteella direktiivin 2003/88 5 artiklaa on tulkittava samalla tavalla kuin direktiivin 7 artiklaakin.

86 Ks. tuomio 11.4.2019, Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (C-254/18, EU:C:2019:318, 32–34 kohta).

87 Ks. tuomio 9.9.2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, 94 kohta).

88 Ks. tuomio 9.9.2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, 95 kohta).

89 Ks. tuomio 20.1.2009, Schultz-Hoff ym. (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, 24 kohta) ja tuomio 20.11.2018, Sindicatul Familia Constanța ym. (C-147/17, EU:C:2018:926, 75 kohta).

90 Ks. tuomio 18.3.2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, 39 ja 41 kohta); tuomio 10.9.2009, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542, 23 kohta) ja tuomio 30.6.2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, 32 kohta).

Tältä osin vuosilomasääntely eroaa viikoittaista lepoaikaa koskevasta sääntelystä, koska vuosiloma ei ole luonteeltaan säännöllinen ja toistuva.

91 Ks. tuomio 29.11.2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, 54 ja 55 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

92 En muutenkaan usko, että kun kyse on ennalta-arvattavista tilanteista (ks. tämän ratkaisuehdotuksen alaviite 70), tällainen päällekkäisyys olisi todennäköistä.

93 Ks. tuomio 9.11.2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, 46–48 kohta).

V Ratkaisuehdotus

110. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että unionin tuomioistuin vastaa Audiencia Nacionalin esittämiin ennakkoratkaisukysymyksiin seuraavasti:

Ensisijaisesti:

- kansalliset säännöt ja työehtosopimukset, joissa säädetään tai määrätään palkallisten erityisvapaiden myöntämisestä, jotta työntekijä voi olla poissa työstä työpäivinä huolehtiakseen henkilökohtaisista tai perheeseen liittyvistä velvoitteistaan, eivät kuulu tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY soveltamisalaan.

Toissijaisesti:

- direktiivin 2003/88 5 ja 7 artikla eivät ole esteenä kansallisille säännöille tai työehtosopimuksille, joissa ei säädetä tai määrätä palkallisten erityisvapaiden myöntämisestä, kun seikat, joiden perusteella kyseisiin erityisvapaisiin on oikeus, ilmenevät päivinä, jolloin työntekijän ei ole oltava työssä.