



# Oikeustapauskokoelma

JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS

TAMARA ČAPETA

23 päivänä maaliskuuta 2023<sup>1</sup>

**Yhdistetyt asiat C-271/22–C-275/22**

**XT (C-271/22),**

**KH (C-272/22),**

**BX (C-273/22),**

**FH (C-274/22) ja**

**NW (C-275/22)**

**vastaan**

**Keolis Agen SARL,**

**jossa asian käsittelyyn osallistuu**

**Syndicat national des transports urbains SNTU-CFDT**

(Ennakkoratkaisupyyntö – Conseil de prud’hommes d’Agen (Agenin työtuomioistuin, Ranska))

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Työajan järjestäminen – Euroopan unionin perusoikeuskirja – 31 artiklan 2 kohta – Direktiivi 2003/88/EY – 7 artikla – Kysymys siitä, voidaanko kyseiseen säännökseen vedota yksityisten välisessä riita-asiassa – Oikeus palkalliseen vuosilomaan – Palkallisen vuosiloman siirtäminen pitkäaikaisen sairauden vuoksi – Kansallinen oikeuskäytäntö, jonka mukaan lomaa voidaan siirtää ilman mitään ajallista rajoitusta

## I Johdanto

1. Voiko työntekijä kerryttää pitämättömiä palkallisia vuosilomapäiviä ilman mitään ajallista rajoitusta, vai edellytetäänkö direktiivin 2003/88/EY<sup>2</sup> 7 artiklan 1 kohdassa, että jäsenvaltioiden on säädettävä rajoitetuista siirtämiselle varatuista ajanjaksoista? Jos näin on, mikä on tällaisen ajanjakson kohtuullinen pituus?

2. Tämä on pääasiallinen kysymys, jonka ennakkoratkaisua pyytänyt conseil des prud’hommes d’Agen (Agenin työtuomioistuin, Ranska) on tuonut esiin. Lisäksi kyseinen tuomioistuin pyytää selvennystä direktiivin 2003/88 välittömästä oikeusvaikutuksesta horisontaalisissa tilanteissa, kun otetaan huomioon, että pääasian vastaaja on yksityinen toimija, joka ylläpitää julkisen liikenteen verkkoa.

<sup>1</sup> Alkuperäinen kieli: englanti.

<sup>2</sup> Tietystä työajan järjestämisestä koskevista seikoista 4.11.2003 annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY (EYVL 2003 L 299, s. 9; jäljempänä direktiivi 2003/88).

3. Käsiteltävä tapaus perustuu useisiin ennakkoratkaisupyyntöihin, jotka on tehty ennakkoratkaisua pyytäneessä tuomioistuimessa vireillä olevien viiden riita-asian yhteydessä. Kaikki nämä riita-asiat koskevat työntekijöitä, jotka ovat tai olivat aiemmin Keolis Agen SARL -nimisen yrityksen, joka hallinnoi linja-autoliikenteen verkkoa Agenin kaupunkialueella (Ranska), palveluksessa. Nämä työntekijät pyysivät työnantajaansa tunnustamaan heidän oikeutensa palkalliseen vuosilomaan, jota he eivät voineet pitää sen lomavuoden aikana, jona kyseiset oikeudet syntyivät, ja kun työnantaja hylkäsi nämä pyynnöt, he nostivat kanteet ennakkoratkaisua pyytäneessä tuomioistuimessa. Syndicat national des transports urbains SNTU-CFDT -niminen ammattiliitto osallistuu oikeudenkäyntiin väliintulijana työntekijöiden tukemiseksi.

## II Pääasiat, ennakkoratkaisukysymykset ja menettely unionin tuomioistuimessa

4. Keolis Agen on yksityisoikeudellinen yritys, joka tarjoaa linja-autoilla suoritettavia kaupungin julkisen henkilöliikenteen palveluja. Viisi kantajaa, jotka ovat nostaneet kanteen kyseistä yritystä vastaan ennakkoratkaisua pyytäneessä tuomioistuimessa, ovat tai olivat sen työntekijöitä.

5. Kaikilla kantajilla oli työsopimustensa voimassaoloaikana pitkiä sairauslomajaksoja.<sup>3</sup> Sen jälkeen kun kantajat olivat palanneet työhönsä tai heidän työsopimuksensa olivat päättyneet työkyvyttömyyden vuoksi, he pyysivät Keolis Agenia joko antamaan heille mahdollisuuden pitää ne vuosilomapäivät, joita he eivät voineet pitää sairauslomajaksojen aikana, tai päättyneiden työsopimusten osalta maksamaan heille vastaavat rahalliset korvaukset.

6. Keolis Agen hylkäsi nämä pyynnöt. Se katsoi Ranskan työkoodeksin<sup>4</sup> perusteella, että kantajilla ei ollut oikeutta vuosilomaan, koska he olivat muun kuin työhön liittyvän sairauden vuoksi olleet yli vuoden poissa työstä. Tätä kansallista lakia ei voida sivuuttaa, vaikka se olisi vastoin direktiivin 2003/88 7 artiklaa, koska kyseisessä direktiivissä ei aseteta velvoitteita yksityisille.

7. Keolis Agen väittää, että koska liikennepalvelut on Ranskassa vapautettu,<sup>5</sup> direktiiviin 2003/88 ei voida vedota sitä vastaan. Vaikka vastaaja tarjoaa julkisen liikenteen palveluja, se, että työntekijät voisivat vedota suoraan direktiiviin 2003/88, asettaisi sen huonompaan kilpailuasemaan verrattuna muihin yksityisiin yrityksiin, joihin sovelletaan Ranskan lainsäädäntöä eikä kyseistä direktiiviä.

8. Kantajat katsovat, että he voivat vedota direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaan ja Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) 31 artiklan 2 kohtaan työnantajaansa vastaan ja että kyseisten unionin oikeussääntöjen mukaan heillä on oikeus vuosilomaan myös pitkittyneiden sairausjaksojen aikana. Tämän vuoksi Ranskan lakia, jossa säädetään painvastaisesta, ei voida soveltaa.

<sup>3</sup> Ennakkoratkaisupyyntöistä ilmenee, että kyseiset sairauslomajaksot olivat asiassa C-271/22 9.1.2017–31.10.2018; asiassa C-272/22 60 päivää vuonna 2016, koko vuosi 2017 ja 236 päivää vuonna 2018; asiassa C-273/22 9.1.2017–31.10.2018; asiassa C-274/22 105 päivää vuonna 2017 ja 308 päivää vuonna 2018 ja asiassa C-275/22 84 päivää vuonna 2017, 355 päivää vuonna 2018 ja 308 päivää vuonna 2019.

<sup>4</sup> Vastaaja vetoaa tältä osin työkoodeksin L. 3141-5 §:ään, jossa säädetään seuraavaa:

”Vuosiloman pituutta määritettäessä tosiasiallisina työssäolojaksoina pidetään: – –

5. enintään yhden vuoden pituisia keskeytymättömiä jaksoja, joiden aikana työsopimuksen täyttäminen keskeytyy työtapaturman tai ammattitaudin vuoksi.”

<sup>5</sup> Kaikista unionin tuomioistuimen käytettävissä olevista tiedoista käy ilmi, että Keolis Agen kuuluu Keolis-konserniin, joka puolestaan kuuluu SNCF-konserniin, joka on Ranskan rautatiealan vakiintunut toimija, kuuluvien yhtiöiden rykelmään. Vaikka Keolis Agen näyttää toimivan myös viimeksi mainitulla sektorilla, on selvää, että pääasian yhteydessä se harjoittaa pelkästään linja-autoliikennettä ja tarjoaa polkupyöräpalveluja.

9. Erimielisyys direktiivin 2003/88 välittömästä oikeusvaikutuksesta käsiteltävässä tapauksessa on johtanut ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen ensimmäiseen kysymykseen.

10. Toinen ja kolmas ennakkoratkaisukysymys ovat merkityksellisiä, jos kantajilla on oikeus palkalliseen vuosilomaan niiltä lomavuosilta, joiden aikana he olivat sairauslomalla. Nämä kysymykset tulevat esiin, koska ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan Ranskan oikeudessa ei säädetä pitämättömän vuosiloman siirtämiselle varatuista ajanjaksoista; siinä ei täsmennetä, onko tällainen lomaoikeus olemassa vai ei. Ennakkoratkaisupyynnöistä ja asianosaisten huomautuksista käy ilmi, että Ranskan kaksi ylintä tuomioistuinta ovat eri mieltä tästä kysymyksestä. Yhtäältä Cour de cassationin (ylin tuomioistuin, Ranska) oikeuskäytännössä<sup>6</sup> todetaan, että käyttämättä jääneiden vuosilomaoikeuksien siirtämisestä ei rajoiteta millään tavalla Ranskan oikeudessa. Toisaalta Conseil d'État (ylin hallintotuomioistuin, Ranska) näyttää katsovan, että oikeus pitämättömään vuosilomaan lakkaa 15 kuukauden kuluttua sen lomavuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus kyseiseen palkalliseen vuosilomaan on syntynyt.<sup>7</sup> Viimeksi mainittu päättely näyttää noudattavan unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöä, jonka mukaan 15 kuukauden ajanjakso ei ole vastoin direktiiviä 2003/88.<sup>8</sup>

11. Pääasioiden osalta ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee, sisältykö unionin oikeuteen tällainen vaatimus säätää siirtämiselle varatusta ajanjaksosta. Jos näin on, se pohtii myös sitä, mikä on ”kohtuullinen ajanjakso”, jonka kuluttua oikeus vuosilomaan voi lakata. Tältä osin kyseinen tuomioistuin huomauttaa, että käsiteltävässä tapauksessa kaikki pitämättömät vuosilomaa koskevat vaatimukset esitettiin alle 15 kuukauden kuluessa sen lomavuoden päättymisestä, jonka aikana kyseiset oikeudet syntyivät.

12. Keolis Agen pyysi ennakkoratkaisupyynnön esittänyttä tuomioistuinta saattamaan riidanalaiset kysymykset unionin tuomioistuimen käsiteltäväksi. Kantajat pitivät ennakkoratkaisupyynnön esittämistä tarpeettomana ja vastustivat sitä koskevaa pyyntöä.

13. Tässä tilanteessa conseil de prud'hommes d'Agen on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset (kysymykset ovat samat kaikissa viidessä yhdistetyssä asiassa):

- ”1) Onko [direktiivin 2003/88] 7 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että sitä sovelletaan suoraan yksityisen liikenteenharjoittajan, jolla on yksi ainoa julkista palvelua koskeva toimeksianto, ja sen työntekijöiden väliseen suhteeseen, kun otetaan erityisesti huomioon rautateiden matkustajaliikenteen vapauttaminen?
- 2) Mikä on kohtuullinen ajanjakso [direktiivin 2003/88] 7 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuna neljän viikon palkallisen vuosiloman siirtämiselle, kun aika, jonka kuluessa oikeudet palkalliseen vuosilomaan ovat kertyneet, on yksi vuosi?
- 3) Onko rajoittamattoman siirtämiselle varatun ajanjakson soveltaminen silloin, kun kansalliseen lakiin, asetukseen tai sopimukseen ei sisälly tätä ajanjaksoa koskevaa sääntöä, vastoin [direktiivin 2003/88] 7 artiklan 1 kohtaa?”

<sup>6</sup> Cour de Cassation (sosiaaliasioiden jaosto), 21.9.2017, nro 16-24.022, ECLI:FR:CCASS:2017:SO02067.

<sup>7</sup> Conseil d'État, lausunto nro 406009, 26.4.2017, ECLI:FR:CECHR:2017:406009.20170426.

<sup>8</sup> Tuomio 22.11.2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, 44 kohta, jäljempänä tuomio KHS).

14. Pääasioiden kantajat ja Syndicat national des transports urbains SNTU-CFDT (jäljempänä yhdessä kantajat), Keolis Agen, Ranskan hallitus ja Euroopan komissio ovat esittäneet unionin tuomioistuimelle kirjallisia huomautuksia. Istuntoa ei järjestetty.

### III Arviointi

15. Unionin tuomioistuimen käsiteltäväksi saatettujen palkallista vuosilomaa koskevien asioiden lukumäärä on lisääntynyt viime vuosina.<sup>9</sup>

16. Nyt käsiteltävät ennakkoratkaisupyynnöt tarjoavat unionin tuomioistuimelle uuden tilaisuuden edistää direktiivin 2003/88 parempaa tulkintaa ja kehittää sitä koskevaa olemassa olevaa oikeuskäytäntöään.

17. Ennakkoratkaisukysymykset voidaan jakaa kahteen osaan: ensimmäinen kysymys koskee direktiivien välittömän oikeusvaikutuksen vakiintunutta käsitettä (A), ja toinen ja kolmas kysymys, joita käsitellen yhdessä, koskevat pitämättömän palkallisen vuosiloman siirtämiselle varattuja ajanjaksoja (B).

#### *A Direktiivin 2003/88 välitön oikeusvaikutus horisontaalisissa tilanteissa*

18. Ennakkoratkaisupyynnöistä käy ilmi, että Ranskan työkoodeksissa evätään työntekijältä, joka on yli vuoden kestäväällä työhön liittymättömällä sairauslomalla, oikeus vuosilomaan.<sup>10</sup>

19. Tämä kansallinen laki on vastoin direktiivin 2003/88 7 artiklaa, sellaisena kuin unionin tuomioistuin on sitä tulkinnut. Tämä käy selvästi ilmi tuomiosta Dominguez.<sup>11</sup>

20. Edellä mainitun asian taustalla oli Ranskan samojen säännösten soveltaminen, ja unionin tuomioistuin totesi aikaisempaan oikeuskäytäntönsä<sup>12</sup> tukeutuen, että direktiivin 2003/88 mukaan palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden edellytykseksi ei voida asettaa sitä, että työntekijä on tosiasiallisesti työskennellyt. Keltään työntekijältä, riippumatta siitä, onko hän sairauslomalla viitekauden aikana työpaikalla tai muualla sattuneen tapaturman vuoksi tai minkälaisen tahansa tai mistä tahansa johtuvan sairauden vuoksi, ei voida evätä oikeutta vähintään neljän viikon pituiseen palkalliseen vuosilomaan.<sup>13</sup>

21. Lyhyesti voidaan todeta, että *oikeus* palkalliseen vuosilomaan perustuu työsuhteeseen eikä sille voida asettaa ehtoja. Jäsenvaltiot voivat asettaa palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden *käyttämiseen* liittyviä edellytyksiä, mutta ne eivät voi asettaa edellytyksiä kyseisen oikeuden syntymiselle, mukaan lukien vaatimusta siitä, että työntekijä on tosiasiallisesti työskennellyt.<sup>14</sup>

<sup>9</sup> Tuomiot 4.10.2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, jäljempänä tuomio Dicu); 6.11.2018, Bauer ja Willmeroth (C-569/16 ja C-570/16, EU:C:2018:871); 6.11.2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872); 6.11.2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, jäljempänä tuomio Max-Planck-Gesellschaft); 19.11.2019, TSN ja AKT (C-609/17 ja C-610/17, EU:C:2019:981) ja 8.9.2020, komissio ja neuvosto v. Carreras Sequeros ym. (C-119/19 P ja C-126/19 P, EU:C:2020:676).

<sup>10</sup> Ks. tämän ratkaisuehdotuksen 4 kohta.

<sup>11</sup> Tuomio 24.1.2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, jäljempänä tuomio Dominguez).

<sup>12</sup> Tuomio 20.1.2009, Schultz-Hoff ym. (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, jäljempänä tuomio Schultz-Hoff, 41 kohta).

<sup>13</sup> Tuomio Dominguez, 20, 30 ja 46 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen. Ks. myös tuomio Dicu, 29 kohta.

<sup>14</sup> Tuomio 26.6.2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, jäljempänä tuomio BECTU, 55 kohta) ja tuomio Schultz-Hoff, 47 kohta.

22. Aikaisemmasta oikeuskäytännöstä ilmenee siis selvästi, että kantajat ovat suoraan direktiivin 2003/88 7 artiklan nojalla saaneet oikeuden palkalliseen vuosilomaan niiden vuosien aikana, jolloin he olivat sairauslomalla.

23. Vastaja ei kiistä tätä direktiivin 2003/88 tulkintaa tai pyri muuttamaan sitä. Se väittää kuitenkin, että kyseistä direktiiviä ei voida soveltaa käsiteltävässä tapauksessa niin, että vastaajalle asetettaisiin velvoite, koska vastaja on yksityisoikeudellinen yritys.

24. Asianosaisten huomautuksissa on käytetty paljon mustetta siltä osin, onko vastaja direktiivien vertikaalista välitöntä oikeusvaikutusta koskevassa oikeuskäytännössä<sup>15</sup> tarkoitettu valtion ilmentymä<sup>16</sup> vai ei, ja onko pääasioissa kyseessä oleva tilanne näin ollen katsottava horisontaaliseksi (vastaajan näkemyksen mukaan) vai vertikaaliseksi (kantajien näkemyksen mukaan).

25. Käsiteltävän tapauksen olosuhteissa tällä luokittelulla ei kuitenkaan ole merkitystä. Näin on seuraavista syistä.

26. Tuomiossa Dominguez unionin tuomioistuin nimittäin toisti kantansa, jonka mukaan direktiiveillä ei sellaisinaan voida luoda velvoitteita yksityisille.<sup>17</sup> Toisen oikeuskäytännössä vallitsevan suuntauksen mukaan yleisillä oikeusperiaatteilla, jotka on nykyisin kodifioitu perusoikeuskirjassa, voi kuitenkin olla välitön oikeusvaikutus myös horisontaalisissa tilanteissa. Kun yleinen periaate, jolla on välitön oikeusvaikutus, on ainoastaan ilmaistu direktiivissä eikä sitä ole vahvistettu kyseisessä direktiivissä, asianosaisten oikeudet perustuvat suoraan tähän periaatteeseen.<sup>18</sup>

27. Unionin tuomioistuin on useaan otteeseen muistuttanut, että ”jokaisen työntekijän oikeutta palkalliseen vuosilomaan on pidettävä unionin sosiaalioikeuden periaatteena, jolla on erityinen merkitys ja josta ei voida poiketa”.<sup>19</sup> Tämä periaate on nykyisin vahvistettu myös perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa.

28. Tuomiossa Max-Planck-Gesellschaft unionin tuomioistuin totesi, että perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan määräys riittää itsessään antamaan työntekijöille suoraan oikeuden, johon nämä voivat vedota niiden ja niiden työnantajien välisessä oikeusriidassa riippumatta siitä, ovatko työnantajat yksityisiä tai julkisia yhteisöjä.<sup>20</sup> Toisin sanoen unionin tuomioistuin katsoi, että perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdalla on itsessään välitön oikeusvaikutus myös horisontaalisissa tilanteissa.

29. Oikeutta palkalliseen vuosilomaan ei siis luoda vaan se ainoastaan ilmaistaan direktiivin 2003/88 7 artiklassa. Näin ollen on merkityksetöntä, että direktiivillä ei ole horisontaalista välitöntä oikeusvaikutusta, koska kantajat voivat vedota suoraan perusoikeuskirjan

<sup>15</sup> Selitys siitä, mitä yksiköitä vastaan direktiiveihin voidaan vedota, on annettu tuomioissa 10.10.2017, Farrell (C-413/15, EU:C:2017:745) ja 7.8.2018, Smith (C-122/17, EU:C:2018:631).

<sup>16</sup> Tätä ilmaisua, joka kuvaa yksiköitä, joita vastaan direktiiveihin voidaan vedota, on käytetty ainoastaan 26.2.1986 annetussa tuomiossa Marshall (152/84, EU:C:1986:84, 12 kohta). Ks. myös tuomio 12.7.1990, Foster ym. (C-188/89, EU:C:1990:313, 20 ja 22 kohta).

<sup>17</sup> Tämän tuomion 37 kohta.

<sup>18</sup> Tämä oikeuskäytäntö otettiin käyttöön 22.11.2005 annetussa tuomiossa Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709), ja se vahvistettiin myöhemmin muun muassa tuomioilla 19.1.2010, Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21); 15.1.2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2) ja 17.4.2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257).

<sup>19</sup> Tuomio BECTU, 43 kohta; tuomiot 18.3.2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, 29 kohta) ja 16.3.2006, Robinson-Steele ym. (C-131/04 ja C-257/04, EU:C:2006:177, 48 kohta); tuomio Schultz-Hoff, 22 kohta; tuomio KHS, 23 kohta ja tuomio Dominguez, 16 kohta.

<sup>20</sup> Ks. vastaavasti tuomio Max-Planck-Gesellschaft, 74 ja 76 kohta.

31 artiklan 2 kohtaan.<sup>21</sup> Kansallisilla tuomioistuimilla on näin ollen velvollisuus jättää soveltamatta jokaista vastakkaista kansallisen oikeuden sääntöä, kun ne ratkaisevat unionin oikeuden soveltamisalaan kuuluvaa asiaa.

30. Ehdotan tämän vuoksi, että unionin tuomioistuin vastaa ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen ensimmäiseen kysymykseen, että perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa, sellaisena kuin se on konkreettisesti ilmaistu direktiivin 2003/88 7 artiklassa, annetaan kaikille työntekijöille palkallista vuosilomaa koskeva oikeus, johon työntekijät voivat vedota oikeusriidoissa, joita heillä on nykyisten tai entisten työnantajiansa kanssa, riippumatta siitä, ovatko työnantajat yksityisiä vai julkisia yhteisöjä.

### ***B Siirtämiselle varatut ajanjaksot***

31. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen käsityksen mukaan Cour de cassationin antama tuomio<sup>22</sup> huomioon ottaen Ranskan oikeudessa ei täsmennetä palkallisen vuosiloman siirtämiselle varatun ajanjakson pituutta. Se katsoo näin ollen, että pitämättömiä vuosilomapäiviä voidaan kerryttää määräämättömän ajan. Ranskan hallitus kiistää tällaisen tulkinnan Cour de cassationin oikeuskäytännön seurauksista. Hallitus katsoo, että yleissäännöksestä, jonka mukaan työhön liittyvien vaatimusten vanhentumisaika on kolme vuotta<sup>23</sup>, seuraa myös se, että siirtämiselle varattuja ajanjaksoja rajoitetaan. Samalla Conseil d'État on unionin tuomioistuimen antaman tuomion KHS johdosta todennut, että siirtämiselle varatut ajanjaksot voidaan rajoittaa 15 kuukauteen.<sup>24</sup>

32. Tässä yhteydessä on huomautettava, että unionin tuomioistuimen tehtävänä ennakkoratkaisumenettelyssä ei ole lausua kansallisten säännösten tulkinnasta eikä antaa ratkaisua siitä, onko ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tulkinnut näitä säännöksiä oikein. Unionin tuomioistuimen on sen ja kansallisten tuomioistuinten välisen toimivallanjaon mukaisesti otettava huomioon ennakkoratkaisukysymyksiin liittyvät tosiseikat ja oikeudelliset seikat sellaisina kuin ne on esitetty ennakkoratkaisupyyntöissä.<sup>25</sup>

33. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on päättänyt aloittaa ennakkoratkaisumenettelyn tilanteessa, jossa Ranskan oikeudessa ei säädetä mistään ajallisesta rajoituksesta, joka johtaisi vuosilomaa koskevien oikeuksien lakkaamiseen. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ei ole varma siitä, täyttääkö kansallinen lainsäädäntö direktiivin 2003/88 vaatimukset.

34. Keolis Agen katsoo, että mahdollisuus kerryttää vuosilomaa ja pitää se myöhemmin ei vastaa vuosiloman tarkoitusta. Se muistuttaa, että unionin tuomioistuin on todennut, että vuosilomalla on kaksi tarkoitusta: työntekijä voi levätä työstä ja samalla hänellä on aikaa rentoutumiseen ja

<sup>21</sup> Tämä ratkaisee käsiteltävän tapauksen kysymyksen sekä välittömän oikeusvaikutuksen että yhdenmukaisten kilpailuedellytysten näkökulmasta. Direktiivien horisontaalisen välittömän oikeusvaikutuksen kieltäminen voisi kuitenkin muissa tilanteissa johtaa julkisten yritysten syrjintään yksityisiin yrityksiin verrattuna. Tämä syrjintä sekä muut julkisasiamies Lenzin ratkaisuehdotuksessa Faccini Dori (C-91/92, EU:C:1994:45) esittämät argumentit ovat edelleen päteviä perusteita arvioida uudelleen doktriinia, jonka mukaan direktiiveillä ei ole välitöntä oikeusvaikutusta horisontaalisissa tilanteissa.

<sup>22</sup> Ks. tämän ratkaisuehdotuksen alaviite 6.

<sup>23</sup> Ranskan työkoodeksin L. 3245-1 § ja D. 3141-7 §.

<sup>24</sup> Ks. tämän ratkaisuehdotuksen 10 kohta.

<sup>25</sup> Ks. esim. tuomiot 23.4.2009, Angelidaki ym. (C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 48 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen) ja 26.10.2017, Argenta Spaarbank (C-39/16, EU:C:2017:813, 38 kohta).

vapaa-aikaa.<sup>26</sup> Se viittaa tuomioon KHS, jossa unionin tuomioistuin katsoi, että tietyn ajallisen rajan ylityttyä vuosiloma menettää työntekijän kannalta myönteisen vaikutuksensa lepoaikana säilyttäen vain ominaisuutensa aikana rentoutumiseen ja vapaa-aikana.<sup>27</sup>

35. Näin ollen ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee toisella ja kolmannella kysymyksellään pääasiallisesti, onko direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jossa sallitaan rajoittamattomat ajanjaksot pitämättömän palkallisen vuosiloman siirtämiselle. Jos kansallisessa lainsäädännössä on unionin oikeuden nojalla säädettävä siirtämiselle varatusta ajanjaksosta, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii, kuinka pitkän ajan kuluttua on kohtuullista antaa vuosilomaoikeuden lakata.

#### *1. Unionin lainsäätäjän tarkoituksena ei ollut säätää siirtämiselle varatuista ajanjaksoista*

36. Jotta voidaan vastata kysymykseen siitä, edellytetäänkö unionin oikeudessa, että oikeus vuosilomaan vanhenee siirtämiselle varattujen kohtuullisten ajanjaksojen käyttöönoton johdosta, sijoitan aluksi direktiivin 2003/88 perussopimusten järjestelmään.

37. Kyseinen direktiivi annettiin SEUT 153 artiklan 2 kohdan (antamishetkellä EY-sopimuksen 137 artiklan 2 kohta), joka sisältyy perussopimuksen sosiaalipolitiikkaa koskevaan osastoon, perusteella. Tässä määräyksessä Euroopan parlamentille ja neuvostolle annetaan toimivalta toteuttaa toimenpiteitä, joilla tuetaan ja täydennetään jäsenvaltioiden toimintaa sosiaalipolitiikan alalla. SEUT 153 artiklan 1 kohdassa (aiempi EY-sopimuksen 137 artiklan 1 kohta) lueteltuihin eri aloihin kuuluu työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojeleminen. Näihin huolenaiheisiin viitataan direktiivin 2003/88 johdanto-osassa.<sup>28</sup>

38. SEUT 4 artiklan 2 kohdan b alakohdan perusteella sosiaalipolitiikka kuuluu jaetun toimivallan aloihin. Vaikka unioni voi SEUT 153 artiklan nojalla toimia tukeakseen ja täydentääkseen jäsenvaltioiden sosiaalipolitiikkaa, se ei mielestäni sulje pois tiettyjen sääntelyvalintojen tekemistä unionin tasolla ja siten kansallisten lainsäädäntöjen yhdenmukaistamista.<sup>29</sup> Unionin tasolla annetun lainsäädännön on kuitenkin oltava oikeutettua toissijaisuusperiaatteen valossa.

39. Direktiivin 2003/88 sanamuodosta ei ilmene, että unionin lainsäätäjän tarkoituksena olisi ollut säätää siirtämiselle varatuista ajanjaksoista. Unionin tuomioistuin on hiljattain vahvistanut tämän kannan 22.9.2022 antamassaan tuomiossa LB (Palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden vanhentuminen).<sup>30</sup>

<sup>26</sup> Tuomio Schultz-Hoff, 25 kohta ja tuomio KHS, 31 kohta.

<sup>27</sup> Tuomio KHS, 33 kohta.

<sup>28</sup> Direktiivin 2003/88 ensimmäinen, toinen, kolmas ja neljäs perustelukappale. Ks. vastaavasti myös direktiiviä 93/104/EY, joka on kodifioitu nykyisellä direktiivillä 2003/88, koskeva tuomio BECTU, 37 ja 38 kohta.

<sup>29</sup> Euroopan unioni voi antaa säännöksiä vain SEUT 151 artiklassa mainittujen tavoitteiden, joihin kuuluu elin- ja työolojen kohentaminen, saavuttamiseksi. Vaikka tätä määräystä pidettiin aikaisemmin ohjelmallisena, sillä on ollut huomattava merkitys unionin työlainsäädännön tulkinnassa. Ks. tästä Lecomte, F., ”Embedding Employment Rights in Europe”, *Columbia Journal of European Law*, osa 17(1), 2011, s. 1 sekä s. 12 ja seuraavat sivut (kyseistä määräystä koskevan oikeuskäytännön progressiivisen rakentumisen ja siihen liittyvien tapauselostusten tarkastelu, jonka mukaan alun perin puhtaasti ohjelmallisesta määräyksestä tulee väline, joka tarjoaa huomattavia resursseja tulkintaa varten).

<sup>30</sup> C-120/21, EU:C:2022:718, jäljempänä tuomio LB, 31 kohta.

40. Koska sosiaalipolitiikka on jaetun toimivallan ala ja koska unionin oikeudessa ei ole säädetty rajoitetuista siirtämiselle varatuista ajanjaksoista, toimivalta ottaa käyttöön tai olla ottamatta käyttöön rajoitettuja siirtämiselle varattuja ajanjaksoja on edelleen jäsenvaltioilla.<sup>31</sup>

## 2. Palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden syntymisen edellytykset ja kyseisen oikeuden käyttämisen edellytykset

41. Edellä esitetty päätelmä vastaa myös unionin tuomioistuimen kantaa, jonka mukaan jäsenvaltiot voivat vapaasti säätää vuosilomaoikeuden käyttämisen edellytyksistä. Vaikka direktiivin 2003/88 mukaan jäsenvaltiot eivät voi asettaa edellytyksiä palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden syntymiselle,<sup>32</sup> ne voivat määrittää tämän oikeuden käyttämistä koskevat edellytykset.<sup>33</sup>

42. Kuten julkisasiamies Trstenjak on korostanut,<sup>34</sup> unionin tuomioistuin pitää palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden siirrettävyyttä *soveltamissääntönä*. Näin ollen direktiivissä 2003/88 jätetään näiden edellytysten määrittäminen jäsenvaltioiden tehtäväksi.

43. Jäsenvaltiot voivat näin ollen vapaasti valita, asettavatko ne määräajat, joiden kuluttua oikeus vuosilomaan lakkaa, vai sallivatko ne käyttämättömien lomaoikeuksien kerryttämisen kyseisen työntekijän työuran loppuun saakka.

44. Kun jäsenvaltio päättää rajoittaa siirtämiselle varattuja ajanjaksoja, direktiivissä 2003/88 asetetaan ainoastaan vaatimus siitä, että valittu rajoitus ei vaikuta palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden syntymiseen, koska tämä oikeus johtuu perusoikeuskirjasta ja on ilmaistu kyseisessä direktiivissä.<sup>35</sup> Unionin tuomioistuimen toimivalta rajoittuu sen arvioimiseen, onko ajallinen rajoitus unionin oikeuden mukainen. Unionin tuomioistuin ei sen vuoksi voi asettaa asianmukaista ajallista rajoitusta.

45. Jos kansallisessa lainsäädännössä ei rajoiteta pitämättömän palkallisen vuosiloman siirtämiselle varattua ajanjaksoa, se ei voi olla ristiriidassa direktiivin 2003/88 kanssa, koska kyseisessä direktiivissä ei edellytetä määräajan asettamista siirtämiselle varatulle ajanjaksolle.

<sup>31</sup> On syytä täsmentää, että en ole sitä mieltä, että Euroopan unioni ei voisi velvoittaa jäsenvaltioita ottamaan käyttöön rajoitettuja siirtämiselle varattuja ajanjaksoja, mikäli se kykenee perustelemaan tällaisen sääntelytarpeen toissijaisuusperiaatteen valossa. Katson ainoastaan, että Euroopan unioni ei ole säännellyt tätä kysymystä direktiivin 2003/88 nykyisessä versiossa.

<sup>32</sup> Tuomio Dominguez, 18 kohta.

<sup>33</sup> Tuomio Schultz-Hoff, 28 kohta.

<sup>34</sup> Kursivointi julkisasiamies Trstenjakin alkuperäisessä ratkaisuehdotuksessa KHS (C-214/10, EU:C:2011:465, 43 kohta).

<sup>35</sup> Tuomio Schultz-Hoff, 46 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen.

Jos siirtämiselle varatulle ajanjaksolle asetettu rajoitus olisi sellainen, että se rajoittaisi palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden syntymistä, siitä olisi säädettävä lailla, kuten perusoikeuskirjan 52 artiklan 1 kohdassa edellytetään. Koska pääasioissa kyseessä oleva perusoikeus taataan unionin oikeudessa, tällainen rajoitus voitaisiin ottaa käyttöön vain unionin oikeudessa eikä kansallisessa lainsäädännössä. Joka tapauksessa on kyseenalaista, voidaanko tuomareiden luomalla oikeudella ottaa käyttöön tällainen rajoitus, kuten vastaaja on vaatinut Ranskan tuomioistuimilta. Ks. tältä osin tuomiot 5.9.2012, parlamentti v. neuvosto (C-355/10, EU:C:2012:516, 77 kohta); 10.9.2015, parlamentti v. neuvosto (C-363/14, EU:C:2015:579, 53 kohta) ja 26.7.2017, Tšekki v. komissio (C-696/15 P, EU:C:2017:595, 78 kohta).



### 3. Entä paikallisen vuosiloman tarkoitus?

46. Mielestäni toteamus, jonka mukaan direktiivissä 2003/88 ei edellytetä siirtämiselle varatun ajanjakson rajoittamista, ei kyseenalaista toista, tuomiossa KHS esitettyyn obiter dictum -huomautukseen perustuvaa argumenttia, jonka mukaan palkallista vuosilomaa koskevien oikeuksien rajoittamaton kertyminen ei enää vastaisi itse palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden tarkoitusta.<sup>36</sup>

47. Olen edellä selittänyt, että tämä on vastaajan pääasiallinen argumentti,<sup>37</sup> jolla se pyrkii saamaan ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen vakuuttuneeksi siitä, että koska siirtämiselle varattuja ajanjaksoja koskevasta ajallisesta rajoituksesta ei ole säädetty, tällainen rajoitus on tarpeen asettaa tuomarin antamalla säännöllä.

48. Ranskan hallitus puoltaa huomautuksissaan siirtämiselle varatun ajanjakson kohtuullista pituutta.<sup>38</sup>

49. Mielestäni tuomiossa KHS olevalla obiter dictum -huomautuksella<sup>39</sup> ei aseteta sääntöä. Siinä ainoastaan selitetään, miksi on ymmärrettävää ja hyväksyttävää, että jäsenvaltio voi päättää rajoituksen asettamisesta.

50. Näin ollen olisi mielestäni virheellistä päätellä tästä unionin tuomioistuimen obiter dictum -huomautuksesta, että jäsenvaltioilla olisi *velvollisuus* säätää enimmäisajasta, jonka kuluessa pitämättömät palkalliset vuosilomapäivät on käytettävä.

51. Unionin oikeuden nykyisessä tilassa jäsenvaltioilta ei edellytetä siirtämiselle varattuja ajanjaksoja koskevan ajallisen rajoituksen asettamista, eikä sitä myöskään kielletä tekemästä niin. Se jätetään jäsenvaltioiden poliittisten valintojen varaan.

52. Mitä tulee Keolis Agenin kansallisille tuomioistuimille esittämään kehotukseen asettaa tällainen sääntö, on todettava, että unionin tuomioistuimen tehtävänä ei ole puuttua tietyn jäsenvaltion perustuslaillisissa järjestelmissä vahvistettuun toimivallan jakoon.<sup>40</sup>

53. On kuitenkin tarpeen muistuttaa, että unionin oikeus ei nykyisellään velvoita jäsenvaltioita, olipa kyse niiden lainsäädäntöelimistä tai tuomioistuimista, asettamaan ajallisia rajoituksia pitämättömän vuosiloman siirtämiselle varatuille ajanjaksoille.

<sup>36</sup> Tuomio KHS, 30 kohta; tuomiot 29.11.2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, 54 kohta) ja 22.9.2022, Fraport ja St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 ja C-727/20, EU:C:2022:707, 34 kohta).

<sup>37</sup> Ks. tämän ratkaisuehdotuksen 34 kohta.

<sup>38</sup> Ranskan hallitus mainitsee huomautuksissaan, että Ranskan oikeudessa säädetään yleisestä kolmen vuoden vanhentumisajasta työriitoja koskevilla asioissa. Unionin tuomioistuin ei periaatteessa ole vastustanut ajatusta siitä, että vanhentumisajat voivat johtaa samaan lopputulokseen kuin rajoitettujen siirtämiselle varattujen ajanjaksojen asettaminen. Ks. tältä osin tuomio LB, 40 kohta.

<sup>39</sup> Ks. tämän ratkaisuehdotuksen alaviitteessä 36 olevat viittaukset.

<sup>40</sup> Tyydyn vain huomauttamaan, että Conseil d'État näyttää katsovan, että Ranskassa oikeuslaitos voi vahvistaa siirtämiselle varatun ajanjakson pituutta koskevan säännön. Cour de cassation sitä vastoin katsoo, että tällainen sääntelypäätös kuuluu lainsäätäjälle, ja se on kehottanut, toistaiseksi tuloksetta, kansallista lainsäätäjää ryhtymään toimiin. Ks. tältä osin Cour de cassation, "Note explicative, Arrêt du 21 septembre 2017, nro 2067", s. 3. Ks. vastaava näkemys Véricel, M., "Le droit à congés payés du salarié malade face à la Cour de justice européenne et à la Cour de cassation", *Revue de droit du travail*, nro 6, 2012, s. 371.

#### 4. Unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö, joka koskee siirtämiselle varatun ajanjakson pituutta

54. Lopuksi on lausuttava lähinnä vastaajan esittämistä väitteistä, joiden mukaan asianmukainen siirtämiselle varattu ajanjakso on 15 tai 18 kuukautta sen viitekauden päättymisestä, jonka aikana oikeus vuosilomaan syntyi.

55. Nämä luvut perustuvat yhdistelmään unionin tuomioistuimen 3.5.2012 annetussa tuomiossa Neidel tekemästä toteamuksesta, jonka mukaan yhdeksän kuukauden ajanjakso on liian lyhyt,<sup>41</sup> ja tuomiossa KHS tekemästä toteamuksesta, jonka mukaan 15 kuukauden ajanjakso on hyväksyttävä.<sup>42</sup> Palkallisista vuosilomista vuonna 1970 tehdyn Kansainvälisen työjärjestön (jäljempänä ILO) yleissopimuksen nro 132 (tarkistettu), johon viitataan direktiivin 2003/88 kuudennessa perustelukappaleessa, 9 artiklassa mainitaan 18 kuukauden ajanjakso.

56. Arvioidessaan kansallisessa lainsäädännössä asetettujen ajanjaksojen asianmukaisuutta unionin tuomioistuin on käyttänyt toimivaltaansa sen tarkistamiseksi, vaikuttavatko kansallisessa lainsäädännössä asetetut edellytykset vuosilomaoikeuden syntymiseen.<sup>43</sup> Unionin tuomioistuin ei ole vahvistanut asianmukaista määräaikaakaan eikä se myöskään voi tehdä niin. Kun unionin tuomioistuin totesi tuomiossa KHS, että 15 kuukautta vaikuttaa hyväksyttävältä pituudelta, se ei vahvistanut 15 kuukauden ajanjaksoa koskevaa sääntöä unionin oikeudessa. Se totesi ainoastaan, että tällainen kansallinen sääntö, joka on kansallisella tasolla tehdyn valinnan tulos, ei ole ristiriidassa palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden syntymisen kanssa.

57. Mitä tulee palkallisista vuosilomista vuonna 1970 tehtyyn ILO:n yleissopimukseen nro 132 (tarkistettu), on totta, että unionin tuomioistuin on toisinaan viitannut ILO:n välineisiin.<sup>44</sup> On kuitenkin tärkeää erottaa toisistaan sellaiset yleissopimukset, jotka mainitaan työelämän peruseräaatteita ja -oikeuksia koskevassa ILO:n julistuksessa<sup>45</sup> ja joiden osapuolia ovat kaikki jäsenvaltiot, ja muut välineet, kuten palkallisista vuosilomista tehty ILO:n yleissopimus, jonka vain 14 jäsenvaltiota ovat ratifioineet. Tämä erottelu on erityisen merkittävä nyt käsiteltävän tapauksen yhteydessä, koska Ranska ei ole ratifioinut viimeksi mainittua yleissopimusta. Vaikka se olisikin ratifioinut sen, kyseisessä yleissopimuksessa asetettu 18 kuukauden määräaika sitoo sopimuspuolia kansainvälisen tai kansallisen valtiosääntöoikeuden nojalla mutta ei unionin oikeuden nojalla.<sup>46</sup>

58. Näin ollen, kuten komissio on perustellusti todennut, unionin oikeuden nykytilassa pitämättömän palkallisen vuosiloman mahdolliselle siirtämiselle varatuille ajanjaksoille ei ole asetettu mitään ajallista rajoitusta. Tämä onkin loogista, koska direktiivissä 2003/88 ei estetä<sup>47</sup> sitä, että jäsenvaltiot sallivat pitämättömän vuosiloman kertymisen ilman päättymispäivää.

<sup>41</sup> C-337/10, EU:C:2012:263, 43 kohta, jäljempänä tuomio Neidel. Unionin tuomioistuin on tuomion KHS 38 kohdassa ja tuomion Neidel 41 kohdassa lisäksi todennut, että siirtämiselle varatun ajanjakson on selvästi (selittämättä, mitä ilmaisulla ”selvästi” tarkoitetaan) ylitettävä sen viitekauden kesto, jolta se on myönnetty. Tämän tarkoituksena on mahdollistaa niiden erityisten olosuhteiden huomioon ottaminen, joissa useiden peräkkäisten viitekausien ajan työkyvytön työntekijä on. Pidemmät siirtämiselle varatut ajanjaksot varmistavat, että työntekijä voi suunnitella, kuinka ansaittujen vuosilomapäivien pitäminen jaetaan asianmukaisesti.

<sup>42</sup> Tuomio KHS, 44 kohta.

<sup>43</sup> Ks. tämän ratkaisuehdotuksen 44 kohta.

<sup>44</sup> Ks. esim. lausunto 2/15 (EU:n ja Singaporen välinen vapaakauppasopimus) 16.5.2017 (EU:C:2017:376, 149 kohta).

<sup>45</sup> Työelämän peruseräaatteita ja -oikeuksia koskeva ILO:n julistus, joka annettiin 18.6.1998 Genevessä (liite tarkistettu 15.6.2010).

<sup>46</sup> Lisäksi, kuten julkisasiamies Trstenjak on todennut, palkallisista vuosilomista tehtyä ILO:n yleissopimusta ei voida pitää pätevänä välineenä jäsenvaltioiden lainsäädännön välilliseen ja osittaiseen yhdenmukaistamiseen. Julkisasiamies Trstenjakin ratkaisuehdotus KHS (C-214/10, EU:C:2011:465, 83–90 kohta).

<sup>47</sup> Kuten selitetty edellä tämän ratkaisuehdotuksen 41–43 kohdassa.

59. Tämän seurauksena unionin tuomioistuin ei voi vastata siihen, mikä on kohtuullinen ajallinen rajoitus, koska tällainen valinta on jätetty jäsenvaltioiden tehtäväksi. Unionin tuomioistuin voi ainoastaan tarkistaa, vaikuttaako tehty valinta palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden syntymiseen.

60. Näin ollen ehdotan, että vastauksena ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen toiseen ja kolmanteen kysymykseen unionin tuomioistuin toteaa, että direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohta ei ole esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jossa sallitaan pitämättömän palkallisen vuosiloman kertyminen siten, että siinä ei aseteta ajallista rajoitusta tämän loman siirtämiselle varatulle ajanjaksolle eikä säädetä myöskään siirtämiselle varatun kohtuullisen ajanjakson pituudesta.

#### **IV Ratkaisuehdotus**

61. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että unionin tuomioistuin vastaa conseil des prud'hommes d'Agenin esittämiin ennakkoratkaisukysymyksiin seuraavasti:

1) Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa, sellaisena kuin se on konkreettisesti ilmaistu tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY 7 artiklassa,

annetaan kaikille työntekijöille palkallista vuosilomaa koskeva oikeus, johon työntekijät voivat vedota oikeusriidoissa, joita heillä on nykyisten tai entisten työnantajiansa kanssa, riippumatta siitä, ovatko työnantajat yksityisiä vai julkisia yhteisöjä.

2) Direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohta

ei ole esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jossa sallitaan pitämättömän palkallisen vuosiloman kertyminen siten, että siinä ei aseteta ajallista rajoitusta tämän loman siirtämiselle varatulle ajanjaksolle eikä säädetä myöskään siirtämiselle varatun kohtuullisen ajanjakson pituudesta.