



Oikeustapauskokoelma

JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS

PAOLO MENGOZZI

12 päivänä kesäkuuta 2014¹

Asia C-316/13

Gérard Fenoll

vastaan

Centre d'aide par le travail La Jouveneja

Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI)

(Ennakkoratkaisupyyntö – Cour de cassation (Ranska))

Sosiaalipolitiikka — Työntekijän käsite — Direktiivi 2003/88/EY — Työtoimintakeskukseen otettu henkilö — Vammainen henkilö — Oikeus palkalliseen vuosilomaan — Perusoikeuskirja — Ajallinen soveltaminen — Direktiivin välitön oikeusvaikutus — Horisontaalinen oikeusriita

1. Voiko henkilö, joka on sijoitettu kehitysvammansa vuoksi vammaisille tarkoitettuun keskukseen, jonka tarjoamaan toimintaan kuuluu terveys- ja sosiaalihuollon palvelujen lisäksi myös työntekomahdollisuus, vedota tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY² 7 artiklalla sekä sittemmin Euroopan unionin perusoikeuskirjan³ (jäljempänä perusoikeuskirja) 31 artiklalla vahvistettuun oikeuteen palkalliseen vuosilomaan? Tästä on kyse käsiteltävässä ennakkoratkaisupyyntöä.

I Asiaa koskevat oikeussäännöt

A Unionin oikeus

2. Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklassa, joka koskee oikeudenmukaisia ja kohtuullisia työoloja ja työehtoja, määrätään seuraavaa:

”1. Jokaisella työntekijällä on oikeus terveellisiin, turvallisiin ja ihmisarvoisiin työoloihin ja työehtoihin.

2. Jokaisella työntekijällä on oikeus enimmäistyöajan rajoitukseen sekä päivittäisiin ja viikoittaisiin lepoaikoihin ja palkalliseen vuosilomaan.”

3. Direktiivin 2003/88 1 artiklan, luettuna yhdessä toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä 12.6.1989 annetun neuvoston direktiivin 89/391/EY⁴ 2 artiklan kanssa, mukaan direktiiviä 2003/88 sovelletaan kaikkeen yksityiseen ja julkiseen toimintaan työntekijöiden työajan järjestämisestä koskevien tiettyjen seikkojen sääntelemiseksi.

1 — Alkuperäinen kieli: ranska.

2 — EUVL L 299, s. 9.

3 — EUVL 2007, C 303, s. 1.

4 — EYVL L 183, s. 1.

4. Direktiivin 2003/88 7 artiklassa 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.”⁵

B Ranskan oikeus

5. Työtoimintakeskukset olivat vammaisille henkilöille tarkoitettuja terveys- ja sosiaalihuollon palveluja tarjoavia yleishyödyllisiä keskuksia, joiden tehtävät on määritelty sosiaalitoimesta ja perheistä annetun lain (code de l'action sociale et des familles) L. 344-2 §:ssä, sellaisena kuin sitä sovelletaan käsiteltävän asian tosiseikkoihin. Keskuksiin otettiin vammaisia nuoria ja aikuisia, jotka eivät joko väliaikaisesti tai pysyvästi kyenneet työskentelemään tavanomaisissa yrityksissä tai suojatyöpaikoissa taikka etätyömahdollisuuksia tarjoavan keskuksen alaisuudessa eivätkä toimimaan itsenäisinä ammatinharjoittajina. Työtoimintakeskukset tarjosivat monenlaisia ammatillisia mahdollisuuksia, terveys-, sosiaali- ja koulutusalan tukipalveluja sekä yksilön henkilökohtaisen kehityksen ja yhteiskuntaan sopeutumisen kannalta suotuisan toimintaympäristön. Keskusten avaaminen edellytti lupaa ja tapahtui valtion valvonnassa.⁶ Hinnoittelusta vastaava viranomainen vastasi kunkin keskuksen tulojen ja menojen valvonnasta.⁷

6. Vammainen henkilö, jonka työkyvyn oli lähtökohtaisesti oltava alentunut kolmanneksen normaalista työkyvystä, otettiin työtoimintakeskukseen lautakunnan päätöksellä.⁸ Hänelle maksettiin hänen työhönsä perustuvaa toimeentuloturvaa,⁹ mutta palkan laskeminen ei perustunut tehtyjen työtuntien määrään.¹⁰ Toimeentuloturva katsottiin nimenomaisesti kuitenkin sosiaaliturvalain (code de la sécurité sociale) L. 242-1 §:ssä¹¹ tarkoitetuksi ”työtuloksi”. Työtoimintakeskuksessa asuviin vammaisiin henkilöihin sovellettiin Ranskan työlain (code du travail) säännöksistä sitä vastoin ainoastaan työterveyttä ja työsuojelua koskevia säännöksiä.¹²

7. Ensimmäiset työtoimintakeskukset perustettiin 1960-luvulla. Keskukset korvattiin vuodesta 2002 lähtien ESAT-nimisillä yksiköillä (établissements et services d'aide par le travail), mutta jo perustetut keskukset säilyttivät nimensä työtoimintakeskuksina (centres d'aide par le travail, CAT).¹³ Ranskan tasavallassa on nykyisin lähes 1 400 työtoimintakeskusta, joihin voidaan sijoittaa yli 110 000 henkeä. Niiden toiminnan lainsäädännöllisiä puitteita täsmennettiin jonkin verran vuonna 2007, mutta se on pääosin edelleen sama.¹⁴

5 — Direktiivin 2003/88 7 artiklaan on kodifioitu tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista 23.11.1993 annetun neuvoston direktiivin 93/104/EY (EYVL L 307, s. 18) 7 artiklan vakiintunut sisältö.

6 — Sosiaalitoimesta ja perheistä annetun lain L. 313-1, L. 313-13 ja L. 313-5 §, sellaisina kuin ne olivat voimassa 2.12.2005, 7.3.2007 ja 11.2.2005 asti.

7 — Ks. erityisesti sosiaalitoimesta ja perheistä annetun lain 26.10.2004 voimaan tulleet R. 314-34 ja R. 314-56 §.

8 — 31.12.1977 annetun asetuksen nro 77-1546 1 ja 5 § (JORF 12.1.1978, s. 333).

9 — Sosiaalitoimesta ja perheistä annetun lain L. 243-4 § sellaisena kuin se oli voimassa 23.12.2000–11.2.2005. Kyseiseen yksikköön sijoitetulle vammaiselle henkilölle turvataan vuodesta 2007 alkaen kokopäiväisesti tehdyn työn perusteella vastike, jonka määrä on 55–110 prosenttia minimipalkasta (ks. 1.1.2007 voimaan tulleen sosiaalitoimesta ja perheistä annetun lain R. 243-5 §). Valtio korvaa huomattavan osan tällaisesta yksikön maksamasta vastikkeesta.

10 — Kuten Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentalesin (kehitysvammaisten vanhempain- ja tukiyhdistys, APEI) edustaja, jota ei ole kiistetty, täsmensi istunnossa.

11 — Sosiaalitoimesta ja perheistä annetun lain L. 243-5 § sellaisena kuin se oli voimassa 23.12.2000–11.2.2005.

12 — Ks. mm. asetuksen nro 77-1546 9 §.

13 — Käytän selvytyden vuoksi esityksessäni ainoastaan nimitystä työtoimintakeskus.

14 — ESATissa työskentelevä vammainen henkilö tekee tämän laitoksen kanssa tuki- ja työtoimintasopimuksen sen jälkeen, kun toimivaltainen lautakunta on todennut henkilön voivan sijoittua kyseiseen laitokseen. Vaikka henkilön saama vastike määritellään edelleen työtuloksi, sitä ei pidetä edelleenkaan Ranskan työlain mukaisena palkkana (ks. sosiaalitoimesta ja perheistä annetun lain L. 243-5 §, sellaisena kuin se oli voimassa 12.2.2005 lähtien).

8. APEIn edustaja ilmoitti istunnossa, eivätkä muut istunnossa läsnä olleet asianosaiset ole tätä kiistäneet, että työtoimintakeskukset maksavat vammaisille henkilöille maksettujen palkkojen sosiaaliturvamaksut ja että näistä palkoista pidätetään sairausvakuutus- ja eläkemaksut sekä ammatillista koulutusta koskevat jäsenmaksut. Työtoimintakeskuksissa asuvat vammaiset henkilöt eivät sitä vastoin maksa työttömyyskassan jäsenmaksuja, koska heitä ei katsota Ranskan oikeudessa palkansaajiksi ja koska keskusten johtajat eivät voi irtisanoa heitä.

9. Yhdessäkään säännöksessä ei säädetty ennen vuotta 2007 työtoimintakeskuksissa asuvien henkilöiden oikeudesta palkalliseen vuosilomaan, joten oikeuden myöntäminen oli täysin kunkin keskuksen vapaassa harkinnassa. Sosiaalitoimesta ja perheistä annetun lain R. 243-11 §:ssä säädetään 1.1.2007 alkaen nimenomaisesti ESATissa asuvien vammaisten henkilöiden oikeudesta palkalliseen vuosilomaan.

II Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

10. Ennakkoratkaisupyyntön esittänyt tuomioistuin kuvailee Fenollia kehitysvammaisten vanhempain- ja tukiyhdistyksen (APEI d'Avignon) hallinnoiman työtoimintakeskuksen, jonne hän tuli vuonna 1996, ”asiakkaaksi”. Fenoll määrättiin sairauslomalle 16.10.2004 lähtien, jolloin hänelle jäi 12 pitämätöntä vuosilomapäivää viiteajanjaksolta 1.6.2003–31.5.2004.¹⁵ Fenoll oli sairauslomalla 31.5.2005 asti, minkä jälkeen hän lähti työtoimintakeskuksesta 20.6.2005. Keskus on arvioinut, että Fenollilla oli ajanjaksolta 1.6.2004–31.5.2005, jona hän oli työskennellyt vain 78 päivää, oikeus vain kuuteen palkalliseen vuosilomapäivään, joista Fenollille on tosiasiallisesti maksettu lomakorvaus heinäkuussa 2005.

11. Fenoll nosti työtoimintakeskusta vastaan kanteen tribunal d'instance d'Avignonissa saadakseen palkallisen vuosilomansa rahana ajanjaksoilta 1.6.2003–31.5.2004 ja 1.6.2004–31.5.2005 kertyneiden ja pitämättömien vuosilomien perusteella. Tribunal d'instance hylkäsi kanteen katsoen, että työtoimintakeskuksen laskelma perustui oikeaan tulkintaan Ranskan lainsäädännöstä, jonka mukaan työntekijä ei voi vaatia korvausta sairauden takia pitämättä jääneistä vuosilomapäivistä, ja että sairauslomapäiviltä ei kerry vuosilomaa.

12. Fenoll teki näin ollen kassaatiovalituksen ennakkoratkaisua pyytäneeseen tuomioistuimeen. Hän väittää yhtäältä, että kun otetaan huomioon direktiivissä 2003/88 palkalliselle vuosilomalle annettu tarkoitus, direktiivissä edellytetään, että silloin kun palkansaaja ei ole voinut pitää vuosilomaansa sairauden vuoksi, kertyneet lomapäivät on siirrettävä pidettäväksi sen päivän jälkeen, jona työnteko on uudelleen aloitettu, tai korvattava, jos työsuhde on päättynyt. Toisaalta hänen mukaansa direktiivin 2003/88 7 artiklaa sovelletaan kaikkiin työntekijöihin ja Ranskan työläinsäädäntöä on tulkittava mainitun direktiivin valossa siten, että palkansaajan, joka on poissa työstä terveydellisistä syistä, poissaolon syytä ei voida käyttää perusteena sille, että häneltä evätään oikeus vuosilomaan, ja että sairausloman ajalta näin kertyneistä palkallisista lomapäivistä on suoritettava korvaus, jos työsopimus on päättynyt, niin kuin käsiteltävässä asiassa.

13. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin puolestaan muistuttaa, että niin perusoikeuskirjan 31 artiklassa kuin direktiivin 2003/88 7 artiklassakin vahvistetaan oikeus palkalliseen vuosilomaan. Se korostaa, että unionin tuomioistuin on jo tunnustanut tämän oikeuden perustuvan työ- ja sosiaalioikeuden periaatteeseen, jolla on erityinen merkitys – mistä on osoituksena sen sisältyminen perusoikeuskirjaan – ja josta ei voida poiketa.¹⁶ Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin viittaa vielä oikeuskäytännössä vahvistettuun unionin oikeuden määritelmään työntekijän käsitteestä ja korostaa, että käsitteellä on itsenäinen merkitys ja ettei sitä voida tulkita suppeasti.

15 — Asiakirja-aineistosta ilmenee, että Fenollilla oli mahdollisuus ottaa vuoden 2004 kuluessa 18 palkallista vuosilomapäivää ja että hän sai säännöllisesti vuoteen 2004 asti viiden viikon palkallisen vuosiloman.

16 — Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin viittaa tässä erityisesti tuomioon KHS (C-214/10, EU:C:2011:761).

14. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin muistuttaa lisäksi sosiaalitoimesta ja perheistä annetun lain L. 344-2 §:n, sellaisena kuin sitä sovelletaan käsiteltävän asian tosiseikkoihin, nojalla työtoimintakeskuksille osoitetusta tehtävästä. Se täsmentää lopuksi, ettei työtoimintakeskuksissa asuneilla henkilöillä ollut palkansaajan asemaa eikä työsopimusta näiden keskusten kanssa.¹⁷ Ranskan työoikeudessa työlain säännöksistä ainoastaan työterveyttä ja työsuojelua koskevia säännöksiä sovellettiin näihin henkilöihin, eikä yhdessäkään kansallisessa oikeussäännössä säädetä näiden henkilöiden oikeudesta palkalliseen vuosilomaan.

15. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii siis yhtäältä, voidaanko Fenollin kaltaista henkilöä pitää unionin oikeudessa yleisesti ja direktiivissä 2003/88, luettuna yhdessä erityisesti direktiivin 89/391 kanssa, tarkoitettuna ”työntekijänä”, ja toisaalta, voiko tällainen henkilö vedota oikeuteen palkalliseen lomaan riita-asiassa, jota ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin luonnehtii horisontaaliseksi.¹⁸

16. Koska ennakkoratkaisupyyntöön esittäneellä tuomioistuimella oli vaikeuksia tulkita unionin oikeutta, se päätti lykätä asia käsittelyä ja saattaa unionin tuomioistuimen kirjaamoon 10.6.2013 saapuneella päätöksellään tämän käsiteltäväksi SEUT 267 artiklan nojalla seuraavat kolme ennakkoratkaisukysymystä:

- ”1) Onko direktiivin [89/391] 3 artiklaa, johon viitataan direktiivin [2003/88] 1 artiklassa, jossa määritellään direktiivin soveltamisala, tulkittava siten, että työtoimintakeskukseen otettu henkilö voidaan katsoa edellä mainitussa 3 artiklassa tarkoitetuksi ”työntekijäksi”?
- 2) Onko – – perusoikeuskirjan 31 artiklaa tulkittava siten, että edellisessä kysymyksessä kuvatus kaltaisen henkilö voidaan katsoa kyseisessä 31 artiklassa tarkoitetuksi ”työntekijäksi”?
- 3) Voiko ensimmäisessä kysymyksessä kuvatus kaltaisen henkilö vedota suoraan perusoikeuskirjaan perustuviin oikeuksiinsa saadakseen oikeuden palkalliseen vuosilomaan, jos kansallisessa lainsäädännössä ei säädetä siitä, että hänellä on tällainen oikeus, ja onko kansallisen tuomioistuimen oltava soveltamatta unionin oikeuden kanssa ristiriitaista kansallista oikeussääntöä kyseisen oikeuden täyden vaikutuksen takaamiseksi?”

III Asian käsittely unionin tuomioistuimessa

17. Pääasian valittaja, APEI, Ranskan ja Alankomaiden hallitukset sekä komissio ovat esittäneet unionin tuomioistuimelle kirjallisia huomautuksia.

18. APEI, Ranskan hallitus sekä komissio esittivät 27.3.2014 pidetyssä istunnossa suulliset huomautuksensa.

IV Oikeudellinen arviointi

A Alustavia huomautuksia

19. Asian kohteen selventämiseksi on ensin syytä tehdä muutamia alustavia huomautuksia.

17 — Tämä selittää sen, että tribunal d’instance d’Avignon, eikä conseil des Prud’hommes (työtuomioistuin), oli toimivaltainen käsittelemään pääasiaa ensimmäisenä oikeusasteena.

18 — Cour de cassation mainitsee tässä yhteydessä Conseil d’État’n 22.2.2007 antaman tuomion (ECLI:FR:CESEC:2007:264541.20070222), jossa katsottiin, etteivät työtoimintakeskusten toiminnasta vastaavat yksityisoikeudelliset elimet ole julkisen palvelutehtävän toteuttajan asemassa.

20. Ensinnäkin on korostettava, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin kysyy unionin tuomioistuimelta ainoastaan sitä, voiko Fenoll työntekijänä vedota oikeuteen vähintään neljän viikon mittaiseen palkalliseen vuosilomaan, eikä sitä, onko Ranskan sellainen lainsäädäntö yhteensopiva unionin oikeuden kanssa, jonka mukaan sairauden takia pitämättä jääneistä vuosilomapäivistä ei saa lomakorvausta ja jonka mukaan sairauslomapäiviltä ei kerry palkallista vuosilomaa. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo ilmeisesti saaneensa unionin tuomioistuimen näitä kysymyksiä koskevasta oikeuskäytännöstä – joka joissain tapauksissa perustuu sen omiin ennakkoratkaisupyyntöihin – riittävän selvyyden voidakseen itse vastata mainittuihin mahdollisesti esiin tuleviin kysymyksiin, koska se ei ole esittänyt niitä unionin tuomioistuimelle.

21. Toiseksi ennakkoratkaisukysymysten muotoilusta on syytä esittää kahdenlaisia huomautuksia.

22. Aluksi on korjattava kirjoitusvirhe, sillä toisin kuin ensimmäisessä kysymyksessä todetaan, direktiivin 2003/88 1 artiklassa ei viitata direktiivin 89/391 3 artiklaan¹⁹ vaan sen 2 artiklaan.

23. Seuraavaksi totean heti kolmanteen kysymykseen, jossa tiedustellaan, voiko Fenollin kaltainen henkilö vedota suoraan perusoikeuskirjaan ja erityisesti sen 31 artiklaan mahdollisesti perustuviin oikeuksiinsa, ettei perusoikeuskirja ole mielestäni ajallisesti sovellettavissa pääasiassa, ja yhdyin tässä mielessä Alankomaiden hallituksen kantaan. Perusoikeuskirja tuli voimaan vasta vuonna 2009, kun taas pääasian tosiseikat tapahtuivat vuosina 2003–2005. Taannehtivaa vaikutusta ei voi olla siitäkään syystä, että pääasia on määritelty yksityisten väliseksi oikeusriidaksi, mutta palaan tähän kysymykseen myöhemmin.

24. Unionin tuomioistuimen käsiteltäväksi tänään jätetty kysymyksenasettelu on siten kaksiosainen: onko Fenollia pidettävä unionin oikeudessa, jossa kaikille työntekijöille myönnetään oikeus palkalliseen vuosilomaan, tarkoitettuna työntekijänä, ja jos vastaus on myönteinen, millä edellytyksin hän voi vedota tähän oikeuteen pääasian olosuhteissa?

B Voidaanko Fenollia pitää direktiivissä 2003/88 tarkoitettuna ”työntekijänä”?

25. Tarkastelen ensin lyhyesti merkitystä, jonka unionin tuomioistuin on oikeuskäytännössään antanut oikeudelle palkalliseen vuosilomaan, minkä jälkeen palaan työntekijän käsitettä koskevaan oikeuskäytäntöön, jota sovelaan sitten käsiteltävään asiaan.

26. Unionin tuomioistuimelle tämän jälkeen ehdottamani tulkinta direktiivin 2003/88 7 artiklan mukaisesta työntekijän käsitteestä pätee luonnollisesti myös perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaan, jotta varmistetaan palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden henkilöllisen soveltamisalan yhdenmukaisuus.

1. Oikeus palkalliseen vuosilomaan unionin työ- ja sosiaalioikeuden periaatteena

27. Unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan jokaisen työntekijän oikeutta palkalliseen vuosilomaan on pidettävä unionin työ- ja sosiaalioikeuden periaatteena, jolla on erityinen merkitys – joka on sittemmin vahvistettu perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa – josta ei voida poiketa ja jonka toimivaltaiset kansalliset viranomaiset voivat panna täytäntöön ainoastaan direktiivissä 2003/88 nimenomaisesti ilmaistuissa rajoissa.²⁰ Tämä oikeus annetaan unionin oikeudessa suoraan jokaiselle työntekijälle,²¹ ja direktiivin 2003/88 7 artiklassa, jolla se vahvistetaan, jäsenvaltioille

19 — Ks. myös tuomio Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, 27 kohta).

20 — Tuomio Dominguez, (C-282/10, EU:C:2012:33, 16 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen) ja uudelleenkäsitelly komissio v. Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, 26 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

21 — Tuomio KHS (EU:C:2011:761, 34 kohta).

asetetaan selvä ja täsmällinen velvollisuus.²² Mainitulla oikeudella on kaksi tarkoitusta eli yhtäältä sen mahdollistaminen, että työntekijä voi levätä työsopimuksen mukaisten tehtäviensä suorittamisesta, ja toisaalta se, että hänellä on aikaa rentoutumiseen ja vapaa-aikaan.²³ Oikeutta palkalliseen vuosilomaan ei myöskään voida tulkita suppeasti.²⁴

28. Sitä, voidaanko Fenollilla katsoa olevan oikeus vuosilomaan, on siten tarkasteltava pitämällä koko ajan mielessä edellä esitettyt seikat. Palatkaamme nyt ”työntekijän” käsitteen määritelmää tällä hetkellä koskevaan oikeuskäytäntöön.

2. ”Työntekijän” käsitettä koskevan oikeuskäytännön tarkastelu

29. Työntekijän käsite ei ole unionin oikeudessa aina samansisältöinen, vaan se vaihtelee kulloinkin sovellettavan oikeudenalan mukaan.²⁵ Unionin tuomioistuin on tuonut juuri direktiivistä 2003/88 esiin sen, ettei siinä viitata määritelmään, joka on annettu työntekijän käsitteelle direktiivissä 89/391, eikä liioin määritelmään, joka perustuu kansalliseen lainsäädäntöön tai käytäntöön.²⁶ Se on päätellyt tästä seuraavaa: ”Tätä käsitettä ei direktiiviä 2003/88 sovellettaessa voida tulkita eri tavalla eri jäsenvaltioiden oikeusjärjestyksissä, vaan sillä on unionin oikeudessa oma merkityksensä. Käsite on määriteltävä niiden objektiivisten perusteiden mukaan, jotka kysymyksessä olevien henkilöiden oikeudet ja velvollisuudet huomioon ottaen ovat luonteeltaan työsuhteelle. Työsuhteelle ominaista on se, että henkilö tekee tietyn ajanjakson ajan toisen henkilön hyväksi tämän johdon alaisena työsuorituksia vastiketta vastaan.”²⁷ Unionin tuomioistuin katsoo siis, että direktiivissä 2003/88 tarkoitettu työntekijä määritellään samalla tavoin – lukuun ottamatta hienoista poikkeusta, jota tarkastelen jäljempänä – kuin SEUT 45 artiklassa tarkoitettu työntekijä.²⁸ Tässä ratkaisuehdotuksessa voitaisiin siten asianmukaisesti viitata unionin tuomioistuimen perinteiseen oikeuskäytäntöön työntekijöiden vapaan liikkuvuuden alalla.

30. Lisäksi on niin, että työntekijän määritelmään perustuvassa luonnehdinnassa on nojaututtava objektiivisiin perusteisiin, ja asian kaikki olosuhteet on arvioitava kokonaisvaltaisesti.²⁹ Työsuhteen oikeudellisesti erityislaatuksella luonteella kansallisessa lainsäädännössä ei voi olla minkäänlaista vaikutusta siihen, katsotaanko henkilön olevan unionin oikeudessa tarkoitettu työntekijä vai ei. Käytännössä tämä tarkoittaa käsiteltävässä asiassa sitä, että se, että työtoimintakeskuksessa asuviin vammaisiin henkilöihin sovelletaan vain tiettyjä työlain säännöksiä, ei voi olla minkäänlainen este sille, että tällaiset henkilöt voidaan katsoa direktiivissä 2003/88 tarkoitetuiksi ”työntekijöiksi”.³⁰

22 — Ks. sanamuodoltaan samanlaisen direktiivin 93/104 7 artiklan osalta tuomio BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, 34 kohta).

23 — Tuomio KHS (EU:C:2011:761, 31 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

24 — Tuomio Heimann (C-229/11 ja C-230/11, EU:C:2012:693, 23 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen); uudelleenkäsitellyt komissio v. Strack (EU:C:2013:570, 29 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen) ja määräys Brandes (C-415/12, EU:C:2013:398, 29 kohta).

25 — Tuomio O’Brien, (C-393/10, EU:C:2012:110, 30 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Ks. myös julkisasiamies Kokottin asiassa O’Brien, (C-393/10, EU:C:2011:746) antaman ratkaisuehdotuksen 25 kohta.

26 — Toisin kuin ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin antaa ymmärtää: ks. tuomio Union syndicale Solidaires Isère (EU:C:2010:612, 27 kohta).

27 — Tuomio Union syndicale Solidaires Isère (EU:C:2010:612, 28 kohta).

28 — Ks. tuomio Neidel (C-337/10, EU:C:2012:263, 23 kohta).

29 — Tuomio Union syndicale Solidaires Isère (EU:C:2010:612, 29 kohta).

30 — Ks. analogisesti tuomio Union syndicale Solidaires Isère (EU:C:2010:612, 30 kohta).

31. Unionin tuomioistuin on todennut vielä, että ”työntekijänä on pidettävä jokaista, joka tekee aitoa ja todellista työtä, eikä tällöin oteta huomioon sellaista työtä, joka on niin vähäistä, että sitä on pidettävä pelkästään epäolennaisena ja toisarvoisena”.³¹ Aitoa ja todellista palkkatyötä koskevan edellytyksen täyttymisen selvittäminen kuuluu lähtökohtaisesti ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle, ja sen on nojaututtava objektiivisiin perusteisiin arvioimalla kokonaisvaltaisesti kaikkia asian olosuhteita³² sekä erityisesti hankkimalla varmuus siitä, että tosiasiallisesti suoritettut työtehtävät kuuluvat tavanomaisille työmarkkinoille.³³

3. Soveltaminen käsiteltävään asiaan

32. Olen sitä mieltä, että vammaisten henkilöiden ja työtoimintakeskusten välinen suhde täyttää unionin tuomioistuimen ”työsuhteen luonteenpiirteille” asettamat edellytykset. Työtoimintakeskuksen johtaja ei ehkä voinut irtisanoa Fenollia, koska ainoastaan lautakunnalla oli toimivalta irtisanomiseen. Fenollin muun kuin terveys- ja sosiaalihuollon palvelutehtävien – jota en tässä vaiheessa luonnehdi ammatillisiksi – piirissä käyttämä aika oli silti työtoimintakeskuksen johto- ja toimihenkilöstön ohjauksessa käytettyä aikaa.

33. Olen myös taipuvainen katsomaan, että Fenoll sai todella palkkaa vastineeksi työsuorituksistaan. Ranskan lainsäätäjä on osoittanut tiettyä neuvokkuutta painottaessaan, että työtoimintakeskuksessa asuville henkilöille maksetut määrät eivät ole palkkaa, vaikka niistä pidetään tietyt sosiaaliturvamaksut, voidakseen kiistää mainittujen henkilöiden aseman työntekijöinä ja evätä heiltä kaikki tähän liittyvät vaateet. Nämä kansalliset näkökohdat eivät kuitenkaan voi sitoa unionin tuomioistuinta, joka on jo todennut, ettei palkan pienuus – joka voi johtua mahdollisesti asianomaisten henkilöiden alhaisesta tuottavuudesta – eikä varojen julkinen alkuperä ole sinänsä esteenä unionin oikeudessa tarkoitetun työntekijän aseman tunnustamiselle.³⁴

34. On vielä selvitettävä, tekikö Fenoll työsuorituksia työtoimintakeskukselle. Tätä kysymystä tutkitaan yhdessä sen kysymyksen kanssa, jolla pyritään selvittämään, täyttääkö Fenollin toiminta oikeuskäytännössä asetetun, työn aitoutta ja todellisuutta koskevan vaatimuksen.³⁵

35. Käsiteltävän oikeudenkäynnin asianosaiset kävivät tähän liittyen laajaa väittelyä asiasta Bettray (EU:C:1989:226) ja sen merkityksellisyydestä käsiteltävän asian ratkaisemisen kannalta.

36. Muistutettakoon, että unionin tuomioistuin on todennut mainitussa tuomiossa, että henkilöä, joka työskenteli alankomaalaisen kunnan erikseen perustamassa sellaisessa yrityksessä, jonka ainoana tavoitteena oli huolehtia tilapäisesti tai pysyvästi tavanomaiseen työelämään sopeutumattomista henkilöistä, ei voitu pitää työntekijänä siitä syystä, ettei tehtyä työtä, joka oli ainoastaan keino henkilön kuntouttamiseksi ja yhteiskuntaan sopeuttamiseksi, voitu pitää aitona ja todellisena taloudellisena toimintana.³⁶ Kyse oli lisäksi työrajoitteisille varatuista työpaikoista,³⁷ eikä työntekijöitä valittu heidän kykynsä mukaan tehdä tiettyä työtä vaan päinvastoin toiminta on räätälöity heitä varten.³⁸

37. Voisi olla houkuttelevaa soveltaa mainittua tuomiota vastaavasti käsiteltävään asiaan. Useat seikat vaativat kuitenkin harkitsevaisuutta.

31 — Ks. mm. tuomio Trojani (C-456/02, EU:C:2004:488, 15 kohta).

32 — Tuomio Trojani (EU:C:2004:488, 17 kohta).

33 — Tuomio Trojani (EU:C:2004:488, 24 kohta).

34 — Ks. mm. tuomio Bettray (C-344/87, EU:C:1989:226, 15 kohta); tuomio Bernini (C-3/90, EU:C:1992:89, 16 kohta); tuomio Kurz (C-188/00, EU:C:2002:694, 33 kohta) ja tuomio Trojani (EU:C:2004:488, 16 kohta).

35 — Ks. mm. tuomio Bettray (EU:C:1989:226, 13 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

36 — Tuomio Bettray (EU:C:1989:226, 17 ja 20 kohta).

37 — Tuomio Bettray (EU:C:1989:226, 18 kohta).

38 — Tuomio Bettray (EU:C:1989:226, 19 kohta).

38. Ensinnäkin on kiinnostavaa huomata, että unionin tuomioistuin on kehittänyt aidon ja todellisen työn käsitettään työntekijöiden vapaan liikkuvuuden yhteydessä ja todennut, että ”sekä työntekijöiden vapaan liikkuvuuden periaatteesta että siitä asemasta, joka tähän liittyvillä oikeussäännöillä on koko perustamissopimuksen järjestelmässä, ilmenee, että näillä oikeussäännöillä taataan ainoastaan niiden henkilöiden vapaa liikkuvuus, jotka harjoittavat tai aikovat harjoittaa taloudellista toimintaa”,³⁹ ja että nämä oikeussäännöt koskevat siten ainoastaan aitoa ja todellista työtä. Näin ollen en usko, että tämä edellytys olisi kovinkaan ratkaiseva silloin, kun työntekijöiden käsitettä määritellään työsuojelua koskevassa tilanteessa, eikä henkilöiden vapaan liikkuvuuden yhteydessä.

39. Toiseksi on huomattava, että sen periaatteen mukaisesti, jonka mukaan työntekijän käsitettä on tulkittava laajasti, unionin tuomioistuin on ainakin kahteen otteeseen myöhemmässä oikeuskäytännössään täsmentänyt, että asiassa *Bettray* omaksuttu ratkaisu selittyy ainoastaan kyseisen asian erityispiirteillä.⁴⁰

40. Vaikka kysymys Fenollin tekemän työn aitoudesta ja todellisuudesta olisikin ratkaistavana, on muistettava, että työtoimintakeskukset on tarkoitettu henkilöille, jotka eivät kykene työskentelemään tavanomaisissa yrityksissä tai suojatyöpaikoissa, ja että ne on suunniteltu vaikeavammaisia henkilöitä varten.

41. Tästä huolimatta on niin, että lautakunta arvioi työkyvyn siinä yhteydessä, kun se tekee päätöksensä henkilöiden ohjaamisesta työtoimintakeskuksiin, ja niihin hyväksytään ainoastaan työkykyisiä henkilöitä – toisin sanoen henkilöitä, joiden työkyky on alentunut kolmannekseen normaalista työkyvystä tai tämän alle. Kyse on luonnollisesti potentiaalisesta työkyvystä, eikä vammaisia henkilöitä oteta keskuksiin tietyn ammattipätevyyden tai ammattitaidon perusteella. Lautakunta tekee tästä huolimatta päätöksensä arvioimalla, kykeneekö asianomainen henkilö suoriutumaan työtoimintakeskuksessa suoritettavista tehtävistä. Näen tässä ensimmäisen hienouden eron asiaan *Bettray* (EU:C:1989:226) nähden, sillä *Bettray*n valinta ei perustunut hänen kykynsä tehdä tiettyä työtä, vaan työ räätälöitiin hänen työkykynsä sopivaksi.⁴¹

42. Työtoimintakeskuksissa tehtävästä työstä on sanottava, ettei käytössäni ole tietoja Fenollin siellä suorittamista tehtävistä. Asiakirja-aineistosta sekä etenkin Ranskan hallituksen ja APEIn kirjelmistä käy kuitenkin ilmi, että kyseessä voivat olla teollisuuden alihankinta, eri alojen palvelut,⁴² maatalouselintarvikkeiden tuotanto tai työtoimintakeskusten omien tuotteiden myynti. Nämä tehtävät on räätälöity henkilöiden työkykyä vastaaviksi, mutta niillä tyydytetään ainakin kahdessa ensiksi mainitussa tapauksessa työtoimintakeskusten palveluja käyttävien alihankkijoiden tai yksityisten todellisia tarpeita. Tämä työ kuuluu mielestäni siten tavanomaisten työmarkkinoiden piiriin. Myös tämä seikka erottaa käsiteltävän tapauksen *Bettray*-tapauksesta, jossa tarjottu työ luotiin keinotekoisesti.⁴³ Yhteyden tavanomaisiin työmarkkinoihin näyttää vahvistavan se, että työtoimintakeskuksessa suoritettavat muut kuin terveys- ja sosiaalihuollon piiriin kuuluvat tehtävät ovat vuodesta 2005 lähtien antaneet oikeuden näyttötutkimuksen ja ammatillisen täydennyskoulutuksen suorittamiseen.

39 — Tuomio *Bettray* (EU:C:1989:226, 13 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Aitoa ja todellista työtä koskevan vaatimuksen ja työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevasta yhteydestä ks. myös tuomio *Levin* (53/81, EU:C:1982:105, 16 ja 17 kohta).

40 — Tuomio *Birden* (C-1/97, EU:C:1998:568, 31 kohta) ja tuomio *Trojani* (EU:C:2004:488, 19 kohta).

41 — Ks. tuomio *Bettray* (EU:C:1989:226, 19 kohta).

42 — Esimerkiksi siivousala, viheralueiden hoito ja ravintola-ala.

43 — Julkisasiainministeriö *Jacobs* on todennut seuraavaa: ”Tuotettavat tavarat ja tehtävä työ on rajattu tarkasti, jotta vältetään kaikinainen epäoikeudenmukainen kilpailu tavanomaisten markkinoiden piiriin kuuluvan tuotannon ja toiminnan kanssa. Sosiaalihuollon tarjoaman työn järjestelmä on verrattavissa usein hyväntekeväisyysjärjestöjen hallinnoimiin toimintamalleihin, joiden puitteissa vammaiset henkilöt valmistavat tai pakkaavat pieniä päivittäistavaroita, joita voidaan myöhemmin myydä. Näitä tavaroita ostavalla henkilöllä ei kuitenkaan yleensä ole niille erityistä tarvetta, vaan hän ostaa niitä hyväntekeväisyystarkoituksessa. Hyväntekeväisyydellä voidaan tällä tavoin täyttää kaksi tehtävää: sen avulla voidaan kerätä varoja ja myös hankkia työtä hyväntekeväisyyden kohteena oleville henkilöille, ja sen lisäksi heille voidaan tarjota mahdollisuus tuntea, että he vaikuttavat oman eläntönsä hankkimiseen. Heidän työnsä tavoitteena ei kuitenkaan ole myötävaikuttaa yhteisön taloudelliseen toimintaan eikä nostaa elintasoja, vaan työ on luonteeltaan puhtaasti sosiaalista ja se pidetään tarkoituksellisesti erillään tavanomaisista työmarkkinoista.” (ratkaisuehdotus *Bettray*, 344/87, EU:C:1989:113, 33 kohta).

43. Työtoimintakeskusten tehtävä on selvästi kaksiosainen: mukautettu työelämään pääsy ja sopeuttaminen yhteiskuntaan sekä henkilökohtaisen ja yhteiskunnallisen riippumattomuuden edellyttämän tuen tarjoaminen silloinkin, kun näitä ei voida ehkä koskaan saavuttaa. Myös tällöin on selvää, että työnteko tapahtuu yhdessä terveys- ja sosiaalihuollon sekä oppimisen tukipalvelujen kanssa niin, ettei näitä voida pitää erillään toisistaan. Ellei niistä lisäselvityksistä muuta johdu, joita ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuimien saattaa joutua tekemään, edellä esitetty tukee kuitenkin pikemminkin väitettä, jonka mukaan työnteko ei ole niin vähäistä, että sitä olisi pidettävä työtoimintakeskusten sosiaalisen tavoitteen kannalta ”pelkästään epäolennaisena ja toisarvoisena”.⁴⁴

44. Tällainen arviointi on sitä paitsi täysin sopusoinnussa yhtäältä sen periaatteen kanssa, jonka mukaan asiaan Bettray (EU:C:1989:226) perustuva oikeuskäytäntö on rajattava pelkästään kyseiseen tapaukseen, ja toisaalta edellä puollettuun ajatukseen, jonka mukaan työn aitoutta ja todellisuutta koskeva edellytys voi osoittautua vähemmän ratkaisevaksi asiayhteydessä, joka on pikemminkin sosiaalinen kuin työntekijöiden vapaaseen liikkuvuuteen liittyvä, jolloin edellytykseen ei sovelleta suppeaa tulkintaa.

45. Lisäisin vielä, että tässä on kyse, samoin kuin kenties myös tavanomaisessa työelämässä, kaikkia osapuolia hyödyttävästä tilanteesta. Vammaiset henkilöt ovat työtoimintakeskuksessa työskennellessään seurannassa ja tekevät työtä myöhempää työelämään pääsyä ja yhteiskuntaan sopeutumista varten samalla, kun he voivat jälleen tuntea, että heitä tarvitaan yhteiskunnassa. Toisaalta työtoimintakeskukset kykenevät näiden henkilöiden tekemän työn ansiosta vastaamaan vaatimuksiin, jotka valtio on asettanut niistä koskeville luville ja tuelle, jota maksetaan niille osoitettujen tehtävien hoitamiseksi. Näin ollen on mahdollista ajatella, että vammaisten henkilöiden työtoimintakeskuksissa tekemästä työstä *on hyötyä* ainakin osaksi myös keskuksille, vaikka keskusten sosiaalis-terapeuttinen tehtävä ja siten vammaisille henkilöille antama tuki ovat luonnollisesti etusijalla.

46. Olen tietoinen siitä, että jos työtoimintakeskusten kaltaisten rakenteiden vastuulle annetaan liikaa sosiaalisia velvoitteita, tämä saattaa haitata niiden toimintaa ja jopa vaarantaa niiden olemassaolon, mutta direktiivin 2003/88 7 artiklassa ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa tarkoitettun työntekijän aseman tunnustaminen vammaisille henkilöille voi kuitenkin edistää ja suojella yhteiskunnallista ihmisarvoa, jonka he katsovat kenties menettäneensä.

47. Kaikista edellä esitetyistä syistä ehdotan unionin tuomioistuimen vastaavan, että direktiivin 2003/88 7 artiklaa on yhdessä perusoikeuskirjan 31 artiklan kanssa tulkittava siten, että työtoimintakeskukseen otettua henkilöä voidaan lähtökohtaisesti pitää näissä oikeussäännöissä tarkoitettuna ”työntekijänä”.

C Voiko Fenoll vedota käsiteltävässä pääasiassa perusoikeuskirjan 31 artiklaan?

48. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin haluaa kolmannella kysymyksellään vastauksen siihen, voiko Fenoll vedota pääasian olosuhteissa suoraan perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaan.

49. Muistutan, että ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan pääasiassa on kyse horisontaalisesta oikeusriidasta. Mainittu tuomioistuin ei ole kysynyt sitä, voiko työtoimintakeskus mahdollisesti täyttää sellaisen elimen määritelmän, joka voidaan ”oikeudellisesta muodostaan riippumatta viranomaisen toimenpiteen nojalla ja tämän valvonnan alaisuudessa velvoittaa tuottamaan yleishyödyllisiä palveluja ja jolla tätä varten on erityisiä toimivaltuuksia, jotka poikkeavat yksityisten

44 — Ks. mm. tuomio Trojani (EU:C:2004:488, 15 kohta).

oikeussubjektien välisiin suhteisiin sovellettavista oikeussäännöistä”.⁴⁵ En missään tapauksessa katso, että työtoimintakeskusta voitaisiin pitää tällaisen elimenä varsinkin kun tiedetään, että unionin tuomioistuin on jo katsonut, että yksityisoikeudellista yhdistystä on pidettävä yksityisenä oikeussubjektina, vaikka sillä olisikin yhteiskunnallinen tavoite.⁴⁶

50. Fenollin palkallista vuosilomaa koskeva vaatimus kohdistuu kesäkuun 2004 ja toukokuun 2005 väliselle ajanjaksolle. Perusoikeuskirja tuli kuitenkin sitovaksi vasta Lissabonin sopimuksen tultua voimaan 1.12.2009.

51. Näin ollen jos tunnustetaan, että Fenoll voi vedota perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaan hänelle vuosilomaoikeuden perustavana primaarioikeuden määräyksenä – mahdollisuus, joka voidaan lähtökohtaisesti myöntää – tarkoittaisi se pääasian olosuhteissa sitä, että tälle määräykselle tunnustettaisiin taannehtiva horisontaalinen oikeusvaikutus.

52. Huomautan, ettei unionin tuomioistuin edes maininnut perusoikeuskirjaa eräässä tuoreessa asiassa, joka koski direktiivin 2003/88 7 artiklan soveltamista ja siihen vetoamista vuosina 2005 ja 2007 tapahtuneiden tosiseikkojen osalta periaatteessa horisontaalisessa oikeusriidassa, jossa jäsenvaltio ei ollut täyttänyt mainitusta direktiivistä johtuvia velvoitteitaan.⁴⁷ Olisikin yllättävää, jos se tekisi niin tässä asiassa. Perusoikeuskirjan 31 artikla voi toimia ainoastaan tulkinnan pohjana, mikäli tähän on tarve.⁴⁸

53. Ennen sen selvittämistä, voidaanko perusoikeuskirjan 31 artiklaa soveltaa suoraan, olisi kuitenkin osoitettava, ettei direktiivin 2003/88 7 artikla yksistään riitä pääasian ratkaisemiseen. Näin ei silti minusta välttämättä ole.

54. Unionin tuomioistuin on jo aiemmin katsonut, että direktiivin 2003/88 7 artikla täyttää välittömän oikeusvaikutuksen edellytykset.⁴⁹ Kuten olen edellä todennut, pääasia on tästä huolimatta yksityisten välinen oikeusriita, eikä direktiivien horisontaalista oikeusvaikutusta ole vielä tunnustettu.⁵⁰

55. Unionin tuomioistuin on kuitenkin todennut, että kun kansallisen tuomioistuimen ratkaistavana on asia, jossa riidan osapuolina on ainoastaan yksityisiä oikeussubjekteja, sen on soveltaessaan kansallisen oikeuden säännöksiä, jotka on annettu direktiivissä säädettyjen velvollisuuksien saattamiseksi osaksi kansallista oikeusjärjestystä, otettava huomioon kansallisen oikeuden säännökset kokonaisuudessaan ja tulkittava niitä mahdollisimman pitkälle kyseessä olevan direktiivin sanamuodon ja tarkoituksen mukaisesti direktiivillä tavoitellun päämäärän kanssa yhdenmukaisen ratkaisun aikaansaamiseksi. Kansallisen oikeuden direktiivin mukaista tulkintaa koskeva periaate ei kuitenkaan saa johtaa kansallisen oikeuden *contra legem* -tulkintaan.⁵¹ Kysymys siitä, onko unionin oikeuden kanssa ristiriidassa oleva kansallisen oikeuden säännös sivuutettava, tulee esiin vain, jos säännöstä ei ole mahdollista tulkita unionin oikeuden mukaisesti.⁵²

45 — Tuomio Farrell (C-356/05, EU:C:2007:229, 40 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen) ja tuomio Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, 39 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

46 — Tuomio Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2).

47 — Ks. tuomio Dominguez (EU:C:2012:33, 22 kohta ja sitä seuraavat kohdat) sekä julkisasiamies Trstenjakin tässä asiassa antama ratkaisuehdotus (C-282/10, EU:C:2011:559, 72–74 ja 88 kohta).

48 — Ks. erityisesti julkisasiamies Kokottin ratkaisuehdotus Association belge des Consommateurs Test-Achats ym. (C-236/09, EU:C:2010:564, 28 kohta).

49 — Tuomio Dominguez (EU:C:2012:33, 33–36 kohta).

50 — Tuomio Dominguez (EU:C:2012:33, 36, 37 ja 42 kohta).

51 — Tuomio Dominguez (EU:C:2012:33, 24 ja 25 kohta) ja tuomio Association de médiation sociale (EU:C:2014:2, 38 ja 39 kohta).

52 — Tuomio Dominguez (EU:C:2012:33, 23 kohta). Unionin tuomioistuin noudatti tuomiossa Association de médiation sociale (EU:C:2014:2) toisenlaista lähestymistapaa ja tutki ensiksi, täyttikö unionin säännös välittömän oikeusvaikutuksen edellytykset, ja selvitti vasta tämän jälkeen, oliko kansallisen säännöksen direktiivin mukainen tulkinta mahdollinen (ks. kyseisen tuomion 35–40 kohta).

56. Huomautan, ettei ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ole ilmoittanut unionin tuomioistuimelle, ettei tällainen tulkinta ole mahdollinen. Koska kysymys koskee lähinnä Fenollin – toisin sanoen kaikkien työtoimintakeskuksessa asuvien vammaisten henkilöiden – luonnehdintaa direktiivissä 2003/88 tarkoitetuksi työntekijäksi, jotta hän saisi oikeuden palkalliseen vuosilomaan, ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen tehtävänä on selvittää, voidaanko pääasiassa ajatella, että ajallisesti sovellettavia kansallisen oikeuden säännöksiä, joilla pannaan täytäntöön oikeus palkalliseen vuosilomaan, tulkittaisiin direktiivin mukaisesti siten, että tällainen oikeus olisi myönnettävä Fenollille.⁵³

57. Muistutan tästä, että Ranskan lainsäädäntö on ollut riittävän joustava, epämääräinen tai ainakin altis erilaisille tulkinnoille johtaakseen toisistaan eroaviin käytäntöihin työtoimintakeskuksista riippuen.⁵⁴ Työtoimintakeskus, jossa Fenoll asui, katsoi omalta osaltaan olleensa velvollinen maksamaan hänelle palkallisen vuosiloman koko siltä ajalta, jonka tämä oli keskuksessa, eli yhdeksän vuotta. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ei ole ilmoittanut, että tämä olisi ollut *contra legem* -käytäntö. Voidaan siis olettaa, että pääasian tosiseikkojen tapahtuma-aikaan oli olemassa riittävästi tulkinnallista liikkumavaraa sille, että Ranskan lainsäädäntö voidaan ymmärtää siten, ettei se ole välttämättä esteenä työtoimintakeskuksessa asuvien vammaisten henkilöiden oikeudelle saada palkallista vuosilomaa.

58. Jos näin ei olisi, eli jos direktiivin mukainen tulkinta ei ole mahdollinen, asianosaisen eli Fenollin, jonka oikeuksia on loukattu sen vuoksi, että kansallinen oikeus on ristiriidassa unionin oikeuden kanssa, ainoana mahdollisuutena on vedota tuomiossa *Francovich* ym.⁵⁵ vahvistettuun oikeuskäytäntöön, toisin sanoen saattaa jäsenvaltio vastuuseen kansallisissa tuomioistuimissa saadakseen korvauksen kärsimästään vahingosta.⁵⁶

59. Palkallista vuosilomaa koskevaan oikeuteen ei näet voida vedota myöskään unionin oikeuden yleisenä periaatteena, johon voitaisiin *Mangold*⁵⁷ ja *Kükükdeveci*⁵⁸ -tapauksiin perustuvan oikeuskäytännön mukaisesti perustaa kansallisen tuomioistuimen velvollisuus olla soveltamatta unionin oikeuden vastaista kansallisen oikeuden säännöstä.

60. Julkisasiamies Trstenjak on jo ottanut huomioon tällaisen mahdollisuuden ratkaisuehdotuksessaan *Dominguez* (EU:C:2011:559), jossa hän totesi, että vaikka palkallista vuosilomaa koskeva oikeus täyttää lähtökohtaisesti edellytykset voidakseen muodostaa unionin oikeuden yleisen periaatteen, tällaisen periaatteen välitön soveltaminen silloin, kun kansallista oikeutta ei voida tulkita direktiivin mukaisesti, ei ole mahdollista niin kuin *Kükükdeveci*-tapauksessa (EU:C:2010:21).⁵⁹ Unionin tuomioistuin ei sitä paitsi vahvistanut tuomiossaan *Dominguez*⁶⁰ oikeutta palkalliseen vuosilomaan yleisenä oikeusperiaatteena, vaikka sillä olisi tässä ollut siihen selvästi mahdollisuus.

53 — Toiseksi on sanottava, että vaikka viittaa niihin kansallisen oikeuden säännöksiin, joiden perusteella Fenollin vaatimus nähtävästi hylättiin ensimmäisessä oikeusasteessa, toisin sanoen työlain L. 3141-3 ja L. 3141-5 §:ään, ja ellei näiden säännösten sovellettavuutta pääasiassa koskevasta ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen selvityksestä muuta ilmene, niiden mukaan työstä johtumattomat sairausloma-ajanjakso eivät tosiasiallisesti kuulu niihin L. 3141-5 §:ssä lueteltuihin tapauksiin, jotka katsotaan tosiasiallisiksi työskentelykausiksi vuosiloman kestoa määritettäessä. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on siten selvitettävä, onko uuden tapauksen lisääminen tähän säännökseen direktiivin mukaan mahdollista edellä esitettyjen tulkintaa koskevien rajojen puitteissa.

54 — Ks. tämän ratkaisuehdotuksen 9 kohta.

55 — C-6/90 ja C-9/90, EU:C:1991:428.

56 — Unionin tuomioistuin esitti tätä tuomiossa *Dominguez* sen tapauksen varalta, että kansallisen oikeuden direktiivin mukainen tulkinta osoittautuu mahdottomaksi (ks. tuomio *Dominguez*, EU:C:2012:33, 43 kohta).

57 — Tuomio *Mangold* (C-144/04, EU:C:2005:709).

58 — Tuomio *Kükükdeveci* (C-555/07, EU:C:2010:21).

59 — EU:C:2011:559, 89–169 kohta.

60 — EU:C:2012:33.

61. Kaikesta edellä esitetystä seuraa, että ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen velvollisuutena on selvittää ottamalla huomioon kansallinen oikeus kokonaisuudessaan ja soveltamalla siinä hyväksytyjä tulkintatapoja taatakseen direktiivin 2003/88 7 artiklalle täyden vaikutuksen, voiko mainittu tuomioistuin tulkita asiaa koskevia kansallisen oikeuden säännöksiä kyseisen artiklan mukaisesti ratkaistakseen sen käsiteltäväksi saatetun oikeusriidan. Jos ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ei voi tehdä tällaista tulkintaa ilman, että se osoittautuu *contra legem* -tulkinnaksi, Fenollilla on vielä mahdollisuus saattaa jäsenvaltio vastuuseen kansallisissa tuomioistuimissa unionin oikeuden rikkomisesta,⁶¹ vaikka tällainen ratkaisu olisikin lähtökohtaisesti epätydyttävä.

V Ratkaisuehdotus

62. Kaiken edellä esitetyn perusteella ehdotan, että unionin tuomioistuin vastaa Cour de cassationin esittämiin kysymyksiin seuraavasti:

Tietystä työajan järjestämisestä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY 7 artiklaa on yhdessä Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan kanssa tulkittava siten, että työtoimintakeskukseen otettua henkilöä voidaan lähtökohtaisesti pitää tässä säännöksessä tarkoitettuna ”työntekijänä”.

Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen velvollisuutena on selvittää ottamalla huomioon kansallinen oikeus kokonaisuudessaan ja soveltamalla siinä hyväksytyjä tulkintatapoja taatakseen direktiivin 2003/88 7 artiklalle täyden vaikutuksen, voiko mainittu tuomioistuin tulkita asiaa koskevia kansallisen oikeuden säännöksiä kyseisen artiklan mukaisesti ratkaistakseen sen käsiteltäväksi saatetun oikeusriidan. Jos ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ei voi tehdä tällaista tulkintaa ilman, että se osoittautuu *contra legem* -tulkinnaksi, asianosaisella, jonka oikeuksia on loukattu sen vuoksi, että kansallinen oikeus on ristiriidassa unionin oikeuden kanssa, on vielä mahdollisuus saattaa jäsenvaltio vastuuseen kansallisissa tuomioistuimissa unionin oikeuden rikkomisesta.

61 — Ks. julkisasiamies Botin ratkaisuehdotus Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2009:429).