



Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (neljäs jaosto)

13 päivänä joulukuuta 2018*

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Työajan järjestäminen – Direktiivi 2003/88/EY – Oikeus palkalliseen vuosilomaan – 7 artiklan 1 kohta – Jäsenvaltion lainsäädäntö, jolla sallitaan se, että osa-aikainen lomautus otetaan huomioon vuosilomapalkkaa laskettaessa – Tulkintatuomioiden ajalliset vaikutukset

Asiassa C-385/17,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyyntöstä, jonka Arbeitsgericht Verden (Verdenin työoikeudellisten asioiden alioikeus, Saksa) on esittänyt 19.6.2017 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 26.6.2017, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Torsten Hein

vastaan

Albert Holzkamm GmbH & Co. KG,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (neljäs jaosto),

toimien kokoonpanossa: seitsemännen jaoston puheenjohtaja T. von Danwitz, joka hoitaa neljännen jaoston puheenjohtajan tehtäviä, sekä tuomarit K. Jürimäe, C. Lycourgos (esittelevä tuomari), E. Juhász ja C. Vajda,

julkisasiamies: M. Bobek,

kirjaaja: hallintovirkamies R. Şereş,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 14.6.2018 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

- Torsten Hein, edustajanaan S. Eidinger, Rechtsanwältin,
- Albert Holzkamm GmbH & Co. KG, edustajinaan C. Brehm ja I. Witten, Rechtsanwältinnen,
- Saksan hallitus, asiamiehinään T. Henze ja J. Möller,
- Italian hallitus, asiamiehenään G. Palmieri, avustajanaan L. Fiandaca, avvocato dello Stato,
- Euroopan komissio, asiamiehinään T. S. Bohr ja M. van Beek,

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

kuultuaan julkisasiamiehen 5.9.2018 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,
on antanut seuraavan

tuomion

- 1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY (EUVL 2003, L 299, s. 9) 7 artiklan 1 kohdan ja Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) 31 artiklan tulkintaa.
- 2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa vastakkain ovat Torsten Hein ja Albert Holzkamm GmbH & Co. KG (jäljempänä Holzkamm) ja jossa on kyse loma-ajan palkan, toisin sanoen sen palkan, johon Heinilla on oikeus palkallisen vuosilomansa perusteella, laskemisesta.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

- 3 Perusoikeuskirjan 31 artiklassa, jonka otsikko on ”Oikeudenmukaiset ja kohtuulliset työolot ja työehdot”, 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.”
- 4 Direktiivin 2003/88 1 artiklassa, jonka otsikko on ”Tarkoitus ja soveltamisala”, säädetään seuraavaa:
 - ”1. Tässä direktiivissä vahvistetaan turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäisvaatimukset työajan järjestämistä varten.
 2. Tämä direktiivi koskee:
 - a) [vähimmäis]vuosiloma[-aikaa]
 - –”
- 5 Direktiivin 2 artiklan 1 kohdan mukaan ”työajalla” tarkoitetaan ”ajanjaksoa, jonka aikana työntekijä tekee työtä, on työnantajan käytettävissä ja suorittaa toimintaansa tai tehtäviään kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti”. Saman artiklan 2 kohdan määritelmän mukaan ”lepoajalla” tarkoitetaan ”ajanjaksoa, joka ei ole työaikaa”.
- 6 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.”

7 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.”

Saksan oikeus

Lomaoikeudesta annettu laki

8 Työntekijöiden vähimmäislomaoikeudesta 8.1.1963 annetun liittovaltion lain (Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer; BGBl. I, 1963, s. 2) (jäljempänä lomaoikeudesta annettu liittovaltion laki), sellaisena kuin sitä sovellettiin pääasian tosiseikkojen tapahtuessa, 3 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Loman kesto on vähintään 24 työpäivää vuodessa.”

9 Lomaoikeudesta annetun lain 11 §:n, jonka otsikko on ”Lomapalkka”, 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Lomapalkka lasketaan sen keskimääräisen palkkatulon mukaan, jonka työntekijä on ansainnut loman alkamista edeltävän 13 viimeisen viikon aikana, lukuun ottamatta ylityöstä maksettua palkkatuloa. – – Palkan alenemista, joka johtuu viitekauden aikana tapahtuneista osa-aikaisesta lomautuksesta, lomautuksista tai työntekijästä johtumattomasta poissaolosta, ei oteta huomioon lomapalkkaa laskettaessa. – –”

10 Mainitun lain 13 §:ssä säädetään seuraavaa:

”1. Edellä olevista säännöksistä, 1 ja 2 §:ää sekä 3 §:n 1 momenttia lukuun ottamatta, voidaan poiketa työehtosopimuksilla. – –

2. Rakennusalalla tai muilla sellaisilla toimialoilla, joilla työkohteiden sijaintipaikkakunta vaihtuu usein ja joilla tästä syystä alle vuoden mittaiset työsuhteet ovat merkittävässä määrin tyypillisiä, voidaan työehtosopimuksella poiketa edellä olevista säännöksistä 1 momentin ensimmäisessä virkkeessä säädettyä rajoitusta laajemmin, mikäli se on tarpeen työntekijöiden yhtämittaisen vuosiloman varmistamiseksi. – –

– –”

Rakennusalan työehtosopimus

11 Rakennusalaan koskevan 4.7.2002 annetun liittovaltion puitetyöehtosopimuksen (Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe), sellaisena kuin sitä sovellettiin pääasian tosiseikkojen tapahtuessa, 8 §:ssä määrätään seuraavaa:

”1. Oikeus lomaan ja loman kesto

1.1 Työntekijällä on kunakin kalenterivuotena (lomavuotena) oikeus 30 työpäivän palkalliseen vuosilomaan.

– –

1.3 Lauantaita ei katsota työpäiväksi.

1.4 Loman kesto lasketaan rakennusalan yrityksissä kertyneiden palveluksessaolopäivien mukaan.

--

2. Loman pituuden laskeminen

--

2.2 Työntekijälle syntyy oikeus yhteen lomapäivään kulloinkin 12:n – vaikeavammaisille kulloinkin 10,3:n – palveluksessaolopäivän jälkeen.

2.3 Palveluksessaolopäiviä ovat kaikki ne kalenteripäivät, joina työntekijä on ollut työsuhteessa rakennusalan yrityksissä lomavuoden aikana. Laskennassa ei oteta huomioon päiviä, joina työntekijä on ilman pätevää syytä ollut poissa työstä, eikä palkattomaan vapaaseen kuuluvia päiviä, jos vapaa on kestänyt yli 14 päivää

--

4. Lomapalkka

4.1 Työntekijällä on oikeus lomapalkkaan 1 momentin mukaisen loman ajalta.

Lomapalkka on 14,25 prosenttia, lain mukaan vaikeavammaisilla 16,63 prosenttia, bruttopalkasta. Lomapalkka koostuu loma-ajan palkasta, joka on 11,4 prosenttia ja vaikeavammaisilla 13,3 prosenttia bruttopalkasta, sekä sopimusperusteisesta lomarahasta. Sopimusperusteinen lomarahasta on 25 prosenttia lomapalkasta. Se voidaan kuitata yrityskohtaisesta sopimusperusteisesta lomarahasta.

--

4.2 Bruttopalkalla tarkoitetaan

a) tuloveron laskennan perustana olevaa ja palkkailmoitukseen kirjattua, työstä maksettua bruttopalkkaa, mukaan lukien luontoisedut, joita ei tuloverolain [Einkommensteuergesetz] 40 §:n mukaan veroteta kiinteämääräisesti,

--

Bruttopalkkaan ei lasketa työehtosopimuksen mukaista 13. kuukausipalkkaa tai luonteeltaan vastaavia yrityskohtaisia suorituksia (kuten joulurahaa tai vuosibonusta), 6 kohdassa tarkoitettuja lomakorvauksia ja irtisanomiskorvauksia, jotka maksetaan työsuhteen päättyessä.

--

4.3 Lomapalkka osittain pidetystä lomasta lasketaan siten, että 4.1 kohdan mukaisesti laskettu lomapalkka jaetaan 2 kohdan mukaisesti laskettujen lomapäivien lukumäärällä ja kerrotaan käytettyjen lomapäivien lukumäärällä.

--

4.5 Lomavuoden päättyessä jäljellä oleva lomapalkkaoikeus siirretään seuraavalle kalenterivuodelle.”

5. Vähimmäislomapalkka

5.1 Jokaiselta pois jääneeltä työtunnilta, joka johtuu poissaolosta sairauden vuoksi ilman omaa syytä ja joka ei oikeuta palkkaan, edellä 4.1 kohdan mukaisesti laskettavaa lomapalkkaa korotetaan 14,25 prosentilla laskettuna [rakennusalan sosiaalikkassajärjestelmää koskevan työehtosopimuksen (Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe)] 6 §:n 1 momentin ensimmäisen virkkeen 1 kohdan mukaisesti viimeksi ilmoitetusta bruttopalkasta.

5.2. Jokaiselta 1.12. ja 31.3. välisenä aikana pois jääneeltä työtunnilta, jolta työntekijä saa kausiluonteisen osa-aikaisen lomautuksen perusteella maksettavaa avustusta, edellä 4.1 kohdan mukaisesti laskettavaa lomapalkkaa korotetaan mainitun ajanjakson päätyttyä 14,25 prosenttia laskettuna [rakennusalan sosiaalikkassajärjestelmää koskevan] työehtosopimuksen 6 §:n 1 momentin ensimmäisen virkkeen 1 kohdan mukaisesti viimeksi ilmoitetusta bruttopalkasta. Kausiluonteisen osa-aikaisen lomautuksen perusteella maksettavassa avustuksessa ei oteta huomioon ensimmäisiä 90:tä pois jäänyttä työtuntia.

--”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

- 12 Torsten Hein työskentelee Holzkammin palveluksessa betonityöntekijänä. Työsuhdetta säännellään rakennusalan työehtosopimuksen määräyksillä. Hein oli vuonna 2015 osa-aikaisesti lomautettuna yhteensä 26 viikon ajan. Vuosina 2015 ja 2016 hän otti 30 päivää lomaa vuonna 2015 hankkimiensa lomaoikeuksien nojalla.
- 13 Ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että lomaoikeudesta annetun liittovaltion lain 11 §:n 1 momentissa säädetään, että loma-ajan palkka lasketaan sen keskimääräisen palkkatulon mukaan, jonka työntekijä on ansainnut viitekauden eli loman alkamista edeltäneiden 13 viimeisen viikon aikana. Kyseisen säännöksen mukaan viitekauden aikana tapahtuneista osa-aikaisista lomautuksista, lomautuksista tai työntekijästä johtumattomasta poissaolosta johtuvaa palkan alenemista ei oteta huomioon lomapalkkaa laskettaessa.
- 14 Lomaoikeudesta annetun liittovaltion lain 13 §:n 1 ja 2 momentilla mahdollistetaan se, että työehtosopimuksella voidaan poiketa mainitun lain säännöksistä. Rakennusalan työmarkkinaosapuolet ovat käyttäneet tätä mahdollisuutta lisäämällä rakennusalan työehtosopimukseen muun muassa loman kertymistä ja loman-ajan palkkaa, nk. ”lomapalkkaa”, koskevia erityisiä säännöksiä.
- 15 Lomapalkka lasketaan viitekauden aikana saadun, kultakin vuodelta saadun bruttopalkan perusteella. Vaikka rakennusalan työehtosopimuksen 8 artiklan 4.1 kohdan mukaisesti lomapalkka on 25 prosenttia lomaoikeudesta annetun liittovaltion lain 11 §:n 1 momentissa säädettyä ”loma-ajan palkkaa” suurempi ja on näin muille kuin vammaisille työntekijöille 14,25 prosenttia vuoden aikana saadusta bruttopalkasta, lomapalkan laskeminen viitekauden aikana saadun bruttopalkan perusteella johtaa kyseisen palkan vähentymiseen silloin, kun työntekijä on kyseisen viitekauden aikana tehnyt osa-aikaisesti lomautettuna työaikaa, koska näistä osa-aikaisista lomautuksista johtuva palkan aleneminen otetaan huomioon lomapalkkaa laskettaessa.
- 16 Holzkamm laski Heinin vuonna 2015 tekemät osa-aikaiset lomautukset huomioon ottaen tämän lomarahen normaalia tuntipalkkaa alhaisemman bruttotuntipalkan perusteella. Hein puolestaan katsoo, etteivät viitekauden aikana tapahtuneet osa-aikaiset lomautukset olisi saaneet vaikuttaa hänelle kuuluvan lomapalkan määrään, ja hänen vaatimuksensa määrä on tältä osin 2 260,27 euroa.
- 17 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan unionin tuomioistuimen vastausta ennakkoratkaisukysymyksiin tarvitaan, sillä jos unionin oikeus on esteenä sellaiselle kansalliselle oikeudelliselle järjestelmälle, jonka perusteella palkan alentamiset, jotka johtuvat viitekauden aikana tapahtuneista osa-aikaisista lomautuksista, otetaan huomioon lomapalkkaa laskettaessa, Holzkamm

olisi soveltanut liian alhaista tuntitaksaa Heinille kuuluvaa lomapalkkaa laskiessaan. Kyseinen tuomioistuin täsmentää, että Heinin vaatima saatava koskee ainakin osittain direktiivin 2003/88 7 artiklassa säädetyn, vähintään neljän viikon palkallisen vuosiloman perusteella maksettavaa lomapalkkaa.

- 18 Kyseisen tuomioistuimen mukaan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee, että työntekijän on saatava tavanomainen palkkansa direktiivissä 2003/88 tarkoitettun vuosiloman keston ajalta. Kyseistä tavanomaista palkkaa on sen mukaan arvioitava edustavaksi katsotulta viitekaudelta lasketun keskiarvon perusteella ja ottaen huomioon periaate, jonka mukaan oikeus vuosilomaan ja oikeus saada palkkaa kyseisen loman aikana muodostavat yhden ja saman oikeuden kaksi eri puolta.
- 19 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo, ettei unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä ole ratkaistu nyt käsiteltävässä asiassa esille tulevaa kysymystä, eli kysymystä siitä, onko sellainen kansallinen lainsäädäntö, jonka mukaan työehtosopimuksilla voidaan määrätä, että viitekauden aikana tapahtuneesta osa-aikaisista lomautuksista mahdollisesti aiheutuvat palkan menetykset, joista seuraa lomapalkan aleneminen, otetaan huomioon, unionin oikeuden mukainen.
- 20 Tässä tilanteessa Arbeitsgericht Verden (Verdenin työoikeudellisten asioiden alioikeus, Saksa) on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

- ”1) Onko – – perusoikeuskirjan 31 artiklaa ja [direktiivin 2003/88] 7 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että ne ovat esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jonka mukaan työehtosopimuksissa voidaan määrätä, että viitekauden aikana toteutetusta osa-aikaisesta lomautuksesta aiheutunut palkan aleneminen vaikuttaa lomapalkan laskemiseen sillä seurauksella, että työntekijä saa neljän viikon vähimmäisvuosiloman ajalta alhaisemman lomapalkan – tai työsuhteen päättymisen jälkeen pienemmän lomakorvauksen – kuin hän saisi, jos lomapalkan laskentaperusteena käytettäisiin sitä keskimääräistä palkkaa, jonka työntekijä olisi viitekautena saanut ilman kyseistä palkan alenemista? Jos vastaus on myöntävä: Montako prosenttia työntekijän lyhentämättömästä keskimääräisestä palkasta saa olla kansallisessa lainsäädännössä mahdollistettu työehtosopimukseen perustuva lomapalkan aleneminen, joka johtuu viitekauden aikana toteutetusta osa-aikaisesta lomautuksesta, jotta voidaan lähteä siitä, että kansallista lainsäädäntöä tulkitaan unionin oikeuden mukaisesti?
- 2) Jos ensimmäiseen kysymykseen vastataan myöntävästi: Mahdollistavatko unionin oikeuden yleisiin periaatteisiin kuuluva oikeusvarmuuden periaate ja taannehtivuuskielto sen, että rajoitetaan ajallisesti kaikkiin asianomaisiin nähden mahdollisuuksia vedota tulkintaan, jonka unionin tuomioistuin antaa käsiteltävässä asiassa ennakkoratkaisussaan perusoikeuskirjan 31 artiklasta ja direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdasta, kun kansallisten ylimpien tuomioistuinten oikeuskäytännössä on aiemmin katsottu, että kyseessä olevia kansallisia säännöksiä ja työehtosopimusten määräyksiä ei voida tulkita unionin oikeuden mukaisesti? Jos unionin tuomioistuin vastaa tähän kieltävästi: Onko unionin oikeuden kanssa yhteensopivaa, että kansalliset tuomioistuimet takaavat kansallisen oikeuden perusteella työnantajille, jotka ovat luottaneet siihen, että kansallisten ylimpien tuomioistuinten oikeuskäytäntö pysyy voimassa, luottamuksensuojan, vai onko luottamuksensuojan takaaminen varattu unionin tuomioistuimelle?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Ensimmäinen kysymys

- 21 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin kysyy ensimmäisessä kysymyksessään pääasiallisesti, onko perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaa ja direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että ne ovat esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jonka mukaan

työehtosopimuksissa voidaan määrätä, että palkan aleneminen, joka johtuu siitä, että viitekauden aikana on osa-aikaisten lomautusten vuoksi ollut päiviä, jolloin tosiasiallista työtä ei ole tehty, otetaan huomioon, mistä seuraa, että työntekijä saa sen neljän viikon vähimmäisvuosiloman, johon hänellä kyseisen 7 artiklan 1 kohdan perusteella on oikeus, ajalta lomapalkan, joka on alhaisempi kuin se lomapalkka, jonka hän olisi saanut, jos lomapalkan laskentaperusteena olisi käytetty sitä keskimääräistä palkkaa, jonka työntekijä sai viitekautena ilman kyseisen palkan alenemisen huomioon ottamista. Jos vastaus on myöntävä, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii kansallisen lainsäädännön yhdenmukaiseen tulkintaan – joka mahdollisesti tulee sen tehtäväksi – liittyen, mille tasolle lomapalkkaa voidaan alentaa unionin oikeutta rikkomatta.

- 22 Aluksi on tärkeää muistuttaa yhtäältä, kuten direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan – joka on säännös, josta kyseisessä direktiivissä ei sallita poikettavan – sanamuodostakin ilmenee, että jokaisen työntekijän on saatava vähintään neljän viikon palkallinen vuosiloma, ja että tätä oikeutta on unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan pidettävä erityisen tärkeänä unionin sosiaalioikeuden periaatteena (tuomio 20.7.2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, 25 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 23 Tästä kaikille työntekijöille annetusta oikeudesta on määrätty nimenomaisesti perusoikeuskirjan, jolla on SEU 6 artiklan 1 kohdan mukaan sama oikeudellinen arvo kuin perussopimuksilla, 31 artiklan 2 kohdassa (tuomio 8.11.2012, Heimann ja Toltschin, C-229/11 ja C-230/11, EU:C:2012:693, 22 kohta; tuomio 29.11.2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, 33 kohta ja tuomio 4.10.2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, 25 kohta).
- 24 Toisaalta on syytä todeta, että direktiivissä 2003/88 käsitellään oikeutta vuosilomaan ja oikeutta saada vuosilomapalkkaa yhden ja saman oikeuden kahtena eri puolena (tuomio 20.1.2009, Schultz-Hoff ym., C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, 60 kohta ja tuomio 15.9.2011, Williams ym., C-155/10, EU:C:2011:588, 26 kohta).
- 25 Jotta ensimmäisen kysymyksen ensimmäiseen osaan voitaisiin antaa hyödyllinen vastaus, on ensinnäkin tutkittava myös sen vähimmäisvuosiloman pituus, joka unionin oikeudessa annetaan pääasiassa kyseessä olevan kaltaisissa olosuhteissa, ja toiseksi on tutkittava, minkä suuruiseen palkkaan työntekijällä on oikeus mainitun loman aikana.
- 26 Vähimmäisvuosiloman kestosta on ensinnäkin syytä muistuttaa, että direktiivin 2003/88 7 artiklassa jokaiselle työntekijälle vahvistetun palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden tarkoituksena on yhtäältä sen mahdollistaminen, että työntekijä voi levätä työsopimuksen mukaisten tehtäviensä suorittamisesta, ja toisaalta sen mahdollistaminen, että hänellä on aikaa rentoutumiseen ja vapaa-aikaan (ks. mm. tuomio 20.1.2009, Schultz-Hoff ym., C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, 25 kohta ja tuomio 4.10.2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, 27 kohta).
- 27 Tämä tarkoitus, joka erottaa palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden muista lomista, joilla on eri tarkoitus, perustuu oletamaan, jonka mukaan työntekijä on tosiasiallisesti työskennellyt viitekautena. Työntekijän annetun lepomahdollisuuden tarkoitus näet edellyttää, että tämä työntekijä on harjoittanut toimintaa, joka oikeuttaa lepoon, rentoutumiseen ja vapaa-aikaan direktiivissä 2003/88 tarkoitetun, työntekijän turvallisuuden ja terveyden suojaamisen varmistamiseksi. Oikeudet palkalliseen vuosilomaan on siis lähtökohtaisesti määritettävä työsopimuksen nojalla täyttyneiden tosiasiallisten työskentelykausien perusteella (tuomio 4.10.2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, 28 kohta).
- 28 Unionin tuomioistuimen käytettävissä olevasta asiakirja-aineistosta ja unionin tuomioistuimelle istunnossa esitetyistä huomautuksista ilmenee tässä tapauksessa, että sen kaltaisessa tilanteessa, jossa Hein pääasiassa on osa-aikaisten lomautusten aikana, työnantajan ja työntekijän välinen työsuhte jatkuu mutta työntekijä ei tosiasiallisesti tee työtä työnantajalleen.

- 29 Tämän tuomion 27 kohdassa lainatusta oikeuskäytännöstä johtuu, että tällaisessa tilanteessa oleva työntekijä voi saada direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaan perustuvia oikeuksia palkalliseen vuosilomaan vain niiltä ajanjaksoilta, joina hän on tosiasiallisesti tehnyt työtä, eikä kyseinen säännös anna minkäänlaista lomaoikeutta sellaisista osa-aikaisista lomautuksista, joiden kuluessa hän ei ole tällaista työtä tehnyt. Koska tässä tapauksessa Hein ei vuonna 2015 tosiasiallisesti työskennellyt 26 kuukauden aikana, näyttää siltä, että kyseinen 7 artiklan 1 kohta sääntelee lähtökohtaisesti vain kahta lomaviikkoa, mutta ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on joka tapauksessa määritettävä tämän lomajakson täsmällinen kesto.
- 30 Direktiivin 2003/88 1 artiklan 1 kohdan ja 2 kohdan a alakohdan, 7 artiklan 1 kohdan sekä 15 artiklan sanamuodosta ilmenee nimenomaisesti, että direktiivillä vahvistetaan pelkästään turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäisvaatimukset työajan järjestämisen alalla ja ettei se vaikuta jäsenvaltioiden oikeuteen soveltaa lakeja, asetuksia tai hallinnollisia määräyksiä, jotka ovat työntekijöiden suojelemisen kannalta suotuisampia.
- 31 Tästä seuraa, ettei direktiivi 2003/88 ole esteenä sille, että kansallisella lainsäädännöllä tai työehtosopimuksella myönnetään työntekijöille oikeus palkalliseen vuosilomaan, joka ylittää mainitussa direktiivissä taatun keston, ja näin on siitä riippumatta, että näiden työntekijöiden työaikaa on lyhennetty osa-aikaisen lomautuksen vuoksi (ks. vastaavasti tuomio 24.1.2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, 47 ja 48 kohta).
- 32 Siitä palkasta, joka työntekijälle on maksettava unionin oikeudessa taatun vähimmäisvuosiloman ajalta, unionin tuomioistuimella on jo ollut tilaisuus täsmentää edelleen, että direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa käytetty ilmaisu ”palkallinen vuosiloma” tarkoittaa, että palkanmaksua on jatkettava direktiivissä tarkoitettun vuosiloman keston ajan ja että työntekijälle on toisin sanoen maksettava normaalia palkkaa tämän lepojaksen ajalta (tuomio 16.3.2006, Robinson-Steele ym., C-131/04 ja C-257/04, EU:C:2006:177, 50 kohta ja tuomio 15.9.2011, Williams ym., C-155/10, EU:C:2011:588, 19 kohta).
- 33 Vuosilomapalkan maksamisveloitteen tavoitteena on nimittäin asettaa työntekijä loman aikana palkan osalta työskentelykausia vastaavaan tilanteeseen (tuomio 16.3.2006, Robinson-Steele ym., C-131/04 ja C-257/04, EU:C:2006:177, 58 kohta ja tuomio 15.9.2011, Williams ym., C-155/10, EU:C:2011:588, 20 kohta).
- 34 Vaikka työntekijän normaalin palkan rakenne kuuluukin sellaisenaan jäsenvaltioiden oikeudessa säänneltyjen säännösten ja käytäntöjen alaisuuteen, kyseinen rakenne ei saa vaikuttaa työntekijän oikeuteen nauttia lepo- ja rentoutumisjaksonsa aikana sellaisista taloudellisista edellytyksistä, jotka vastaavat häneen työskentelyjaksojen aikana sovellettavia taloudellisia edellytyksiä (tuomio 15.9.2011, Williams ym., C-155/10, EU:C:2011:588, 23 kohta).
- 35 Tässä tapauksessa rakennusalan työehtosopimuksen 8 artiklan 4.1, 4.2 ja 5.2 kohdasta ilmenee, että osa-aikaiset lomautukset otetaan siinä – vaikkakin vain osittain – huomioon laskettaessa vuosiloman perusteella maksettavaa palkkaa. Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin toteaa, että Heinin tapauksessa kyseinen palkka on alentunut merkittävästi suhteessa siihen palkkaan, jonka tämä olisi saanut, jollei näitä ajanjaksoja olisi otettu huomioon. Hein nimittäin oli vuonna 2015, joka ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen mukaan on se viitekausi, jonka kuluessa Hein hankki pääasiassa kyseessä olevat vuosilomaoikeudet, osa-aikaisesti lomautettuna 26 kuukauden ajan, mikä on puolet kyseisestä viitekaudesta.
- 36 Tällaisesta lainsäädännöstä seuraa, että osa-aikainen lomautus, jonka aikana työntekijä ei ole tosiasiallisesti tehnyt työtä, otetaan huomioon laskettaessa sitä palkkaa, joka on maksettava muun muassa direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaan perustuvilta vuosilomapäiviltä.

- 37 Tästä seuraa, että Heinin kaltaisessa tilanteessa oleva työntekijä saa vuosilomapäiviltään palkan, joka ei vastaa hänen tosiasiallisilta työskentelyjaksoiltaan saamaa tavanomaista palkkaa, vastoin tämän tuomion 33 ja 34 kohdassa mieleen palautettuja vaatimuksia, joiden mukaan työntekijän tulee saada nauttia hänelle direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa taattujen lepo- ja rentoutumisjaksojensa aikana sellaisista taloudellisista edellytyksistä, jotka vastaavat häneen työskentelyjaksojen aikana sovellettavia taloudellisia edellytyksiä.
- 38 Holzkamm ja Saksan hallitus toteavat tästä pääasiallisesti, että rakennusalan työehtosopimuksen tavoitteena on mahdollistaa rakennusalan yrityksille suurempi joustavuus, jotta nämä voisivat osa-aikaisia lomautuksia käyttämällä välttää taloudellisista syistä johtuvat työntekijöidensä irtisanomiset aikoina, joina kysyntä on vähäistä. Tämä työntekijöiden hyväksi tapahtunut järjestely saattaisi vaarantua, jos yritysten pitäisi maksaa koko se lomapalkka, johon työntekijöillä olisi oikeus, jos he olisivat työskennelleet vuoden kaikkina päivinä. Holzkamm mukaan mahdollisesta irtisanomisesta aiheutuisi asianomaisille työntekijöille seurauksia, jotka olisivat selvästi kielteisempiä kuin lomapalkan alentamisesta aiheutuvat seuraukset.
- 39 Lisäksi kyseinen yhtiö toteaa, että rakennusalan työehtosopimuksessa määrättyjä sääntöjä tarvitaan sen varmistamiseksi, että kaikki työntekijät saavat yhtäjaksoisen palkallisen vuosiloman, vaikka heidän työsuhteensa ovat lyhytaikaisia, ja näin niillä taataan se, että vielä pitämättä olevat lomapäivät siirretään ja myönnetään työntekijälle myös uudessa työsuhteessa. Lisäksi Holzkamm väittää, että niiden lomapäivien lukumäärää, joihin työntekijöillä on oikeus, ei vähennetä, jos osa-aikaisista lomautuksista on päätetty aikaisemmin. Holzkamm väittää myös, että pääasiassa kyseessä oleva lainsäädäntö ei aiheuta työntekijöiden vuosittain saaman kokonaislomapalkan alenemista direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa vaadittua vähimmäismäärää alhaisemmalle tasolle, koska työntekijöiden lomapäivien määrä on suurempi.
- 40 Lopuksi se väittää, että lomapalkkaa laskettaessa työntekijöiden tekemien ylityötuntien perusteella maksettu palkka otetaan kokonaisuudessaan huomioon.
- 41 Tässä suhteessa on aivan aluksi korostettava, ettei direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa vaadita, että tämän tuomion 32–34 kohdassa lainatussa oikeuskäytännössä tarkoitettu tavanomainen palkka maksettaisiin työntekijällä kansallisen oikeuden perusteella olevan koko vuosiloman ajalta. Direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan perusteella edellytetään, että työnantajan maksaa kyseisen palkan vain mainitussa säännöksessä säädetyltä vähimmäisajalta, koska – kuten tämän tuomion 29 kohdassa on muistutettu – työntekijälle kertyy tätä lomaa vain tosiasiallisilta työskentelyjaksoilta.
- 42 Sitten on todettava, että vaikka direktiivi 2003/88 – kuten tämän tuomion 30 ja 31 kohdasta ilmenee – ei olekaan esteenä sille, että työmarkkinaosapuolet ottavat kansalliseen lainsäädäntöön perustuvilla työehtosopimuksilla käyttöön sääntöjä, joilla pyritään yleisesti myötävaikuttamaan työntekijöiden työolojen parantamiseen, näiden sääntöjen täytäntöönpanotoimissa on kuitenkin noudatettava kyseisestä direktiivistä johtuvia rajoituksia (ks. vastaavasti tuomio 16.3.2006, Robinson-Steele ym., C-131/04 et C-257/04, EU:C:2006:177, 57 kohta).
- 43 Tässä suhteessa on todettava, että palkallista vuosilomaa koskevien oikeuksien lisääminen direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa vaadittuun vähimmäismäärään nähden, tai mahdollisuus saada oikeus yhtäjaksoiseen palkalliseen vuosilomaan, ovat sellaisia työntekijöille suotuisia toimenpiteitä, jotka menevät mainitussa säännöksessä säädetyistä vähimmäisedellytyksiä pidemmälle, eikä sillä näin ollen säännellä niitä. Näillä toimenpiteillä ei voida hyvittää sitä kielteistä vaikutusta, joka työntekijälle aiheutuu kyseisen loman perusteella maksettavan palkan vähentymisestä, sillä muutoin kyseenalaistettaisiin mainittuun säännökseen perustuva, palkallista vuosilomaa koskeva oikeus, jonka olennainen osa on työntekijän oikeus nauttia lepo- ja rentoutumisjaksojensa aikana sellaisista taloudellisista edellytyksistä, jotka vastaavat häneen työskentelyjaksojen aikana sovellettavia taloudellisia edellytyksiä.

- 44 Tästä on syytä muistuttaa, että palkallisen vuosiloman aikana maksettavalla tavanomaisella palkalla mahdollistetaan se, että työntekijä voi todella pitää lomapäivät, joihin hänellä on oikeus (ks. vastaavasti tuomio 16.3.2006, *Robinson-Steele ym.*, C-131/04 ja C-257/04, EU:C:2006:177, 49 kohta ja tuomio 22.5.2014, *Lock*, C-539/12, EU:C:2014:351, 20 kohta). Kun palkka, joka maksetaan direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden perusteella, on – kuten pääasiassa – työntekijän tosiasiallisina työskentelyjaksoina saamaa tavanomaista palkkaa pienempi, tämä saattaa houkuttaa häntä olemaan ottamatta palkallista vuosilomaansa ainakaan tällaiseen työhön liittyvien työskentelyjaksojen aikana, siltä osin kuin tämä kyseisinä jaksoina johtaisi hänen palkkansa alentumiseen.
- 45 Tähän on syytä lisätä, että vaikka vuosiloman pituudeksi vahvistetaan rakennusalan työehtosopimuksen 8 artiklan 1.1 kohdassa 30 päivää riippumatta osa-aikaisista lomautuksista, jolloin työntekijä ei ole tosiasiallisesti työskennellyt, kyseisen sopimuksen 8 artiklan 4.3 kohdasta ilmenee, että jos loma on pidetty osittain, lomapalkkaa alennetaan suhteellisesti. Rakennusalan työehtosopimuksen vaikutuksesta sellaisen työntekijän, joka ei pidä kaikkia niitä lomapäiviä, joihin hänellä kyseisen sopimuksen perusteella on oikeus, vaan joka pitää yksinomaan ne lomapäivät, joihin hänellä direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan perusteella osa-aikaiset lomautukset huomioon ottaen on oikeus, samaa lomapalkka on pienempi kuin palkka, johon hänellä kyseisen 7 artiklan mukaan on oikeus.
- 46 Säännöstä, jonka mukaan työntekijän tekemät ylityötunnit otetaan huomioon palkalliseen vuosilomaan liittyviin oikeuksiin perustuvaa palkkaa laskettaessa, on lopuksi syytä todeta, ettei tehdyiltä ylityötunneilta saatu palkka ylimääräisen ja ennakoimattoman luonteensa vuoksi ole lähtökohtaisesti sen tavanomaisen palkan osa, jota työntekijä voi vaatia direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa säädetyn palkallisen vuosiloman perusteella.
- 47 Jos työ sopimuksesta johtuvat velvollisuudet kuitenkin edellyttävät työntekijän tekemän laajalti ennakoitavissa olevia ja tavanomaisia ylityötunteja, joista saatava palkka muodostaa merkittävän osan siitä kokonaispalkasta, jonka työntekijä saa tekemästään työstä, näistä ylityötunneista saatu palkka olisi direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa säädetyn, palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden perusteella sisällytettävä tavanomaiseen palkkaan, jotta työntekijä kyseisen loman aikana nauttisi sellaisista taloudellisista edellytyksistä, jotka vastaavat häneen työskentelyjaksojen aikana sovellettavia taloudellisia edellytyksiä. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on tarkistettava, onko asia näin pääasiassa.
- 48 Kansallisen tuomioistuimen tehtävästä silloin, kun niiden on ratkaistava yksityisten välinen oikeusriita, jossa ilmenee, että kyseessä oleva kansallinen lainsäädäntö on unionin oikeuden vastainen, on vielä muistutettava, että kyseisen kansallisen tuomioistuimen asiana on turvata unionin oikeuden määräyksiin ja säännöksiin perustuva yksityisten oikeussuoja ja taata mainittujen määräysten ja säännösten täysi vaikutus (tuomio 19.1.2010, *Kücükdeveci*, C-555/07, EU:C:2010:21, 45 kohta ja tuomio 19.4.2016, *DI*, C-441/14, EU:C:2016:278, 29 kohta).
- 49 Direktiivistä jäsenvaltioille seuraava velvoite saavuttaa direktiivissä säädetty tulos sekä niiden velvoite toteuttaa kaikki yleis- tai erityistoimenpiteet, jotka ovat aiheellisia tämän velvoitteen täyttämisen varmistamiseksi, sitovat tässä suhteessa kaikkia jäsenvaltioiden viranomaisia, myös tuomioistuimia niiden toimivallan rajoissa (tuomio 19.4.2016, *DI*, C-441/14, EU:C:2016:278, 30 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 50 Tästä seuraa, että kun kansalliset tuomioistuimet soveltavat kansallista oikeutta, jota niitä on pyydetty tulkitsemaan, niiden on otettava huomioon kaikki kyseisen oikeuden säännöt ja sovellettava siinä hyväksytyjä tulkintamenetelmiä voidakseen tulkita sitä mahdollisimman pitkälle kyseessä olevan direktiivin sanamuodon ja tarkoituksen mukaisesti, jotta direktiivissä tarkoitettu tulos saavutettaisiin ja SEUT 288 artiklan kolmatta kohtaa noudatettaisiin (tuomio 19.4.2016, *DI*, C-441/14, EU:C:2016:278, 31 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

- 51 Vaikka kansallisen tuomioistuimen velvollisuutta tukeutua unionin oikeuteen, kun se tulkitsee ja soveltaa asiaan liittyviä kansallisen oikeuden säännöksiä, rajoittavat yleiset oikeusperiaatteet ja vaikka kyseinen velvollisuus ei voi olla perustana kansallisen oikeuden *contra legem* -tulkinnalle, vaatimus unionin oikeuden mukaisesta tulkinnasta sisältää kansallisille tuomioistuimille kuitenkin velvollisuuden muuttaa tarvittaessa vakiintunutta oikeuskäytäntöä, jos tämä perustuu sellaiseen kansallisen oikeuden tulkintaan, joka ei sovi yhteen direktiivin tavoitteiden kanssa (tuomio 19.4.2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, 32 ja 33 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 52 Tässä tapauksessa pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa riidassa, jonka vastapuolet, Hein ja Holzkamm, ovat yksityishenkilöitä, ennakkoratkaisua pyytäneellä tuomioistuimella on velvollisuus tulkita kansallista lainsäädäntöään direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan mukaisella tavalla. Tässä suhteessa on syytä täsmentää, että kyseisessä tulkinnassa olisi päädyttävä siihen, että työntekijöille mainitussa säännöksessä säädetyn vähimmäisvuosiloman perusteella maksettu lomapalkka ei olisi heidän tosiasiallisilta työskentelyjaksoilta saamansa tavanomaisen palkan keskiarvoa alhaisempi. Kyseinen säännös ei sitä vastoin velvoita tulkitsemaan kansallista lainsäädäntöä siten, että sillä annettaisiin oikeus tämän tavanomaisen palkan keskiarvoon lisättävään sopimusperusteiseen lomaraahaan, eikä siten, että ylityötunneilta saatu palkka olisi otettava huomioon, elleivät tämän tuomion 47 kohdassa mainitut edellytykset täyty.
- 53 Edellä esitetystä seuraa, että ensimmäisen kysymyksen ensimmäiseen osaan on vastattava niin, että direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaa ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaa on tulkittava siten, että ne ovat esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jonka mukaan työehtosopimuksissa voidaan määrätä, että palkan aleneminen, joka johtuu siitä, että viitekauden aikana on osa-aikaisten lomautusten vuoksi ollut päiviä, jolloin tosiasiallista työtä ei ole tehty, otetaan huomioon, mistä seuraa, että työntekijä saa sen neljän viikon vähimmäisvuosiloman, johon hänellä kyseisen 7 artiklan 1 kohdan perusteella on oikeus, ajalta lomapalkan, joka on hänen työskentelyjaksoilta saamaansa tavanomaista palkkaa alhaisempi. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on tulkittava kansallista lainsäädäntöä mahdollisimman pitkälle direktiivin 2003/88 tekstin ja tarkoituksen valossa siten, että työntekijöille kyseisen 7 artiklan 1 kohdassa säädetyn vähimmäisvuosiloman perusteella maksettu lomapalkka ei ole heidän tosiasiallisilta työskentelyjaksoilta saamansa tavanomaisen palkan keskiarvoa alhaisempi.
- 54 Kun ensimmäisen kysymyksen ensimmäiseen osaan annettu vastaus otetaan huomioon, mainitun kysymyksen toiseen osaan ei ole tarpeen erikseen vastata.

Toinen kysymys

- 55 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii toisessa kysymyksessään pääasiallisesti, onko tämän tuomion ajallisia vaikutuksia mahdollista rajoittaa oletettaessa, että unionin tuomioistuin katsoisi, että direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaa ja perusoikeuskirjan 31 artiklaa olisi tulkittava siten, että ne ovat esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle lainsäädännölle. Jos tällainen rajoitus kiellettäisiin, mainittu tuomioistuin kysyy unionin tuomioistuimelta pääasiallisesti, onko unionin oikeutta tulkittava siten, että se on esteenä sille, että kansalliset tuomioistuimet suojelevat kansallisen oikeuden perusteella työnantajien perusteltua luottamusta siihen, että kansallisten ylimpien tuomioistuinten oikeuskäytäntö, jossa on vahvistettu rakennusalan työehtosopimuksen vuosilomaa koskevien määräysten laillisuus, pysyy voimassa.
- 56 On syytä muistuttaa, että unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan tulkinnalla, jonka unionin tuomioistuin SEUT 267 artiklassa sille annettua toimivaltaa käyttäen antaa unionin oikeussäännölle, selvennetään ja täsmennetään kyseisen oikeussäännön merkitystä ja ulottuvuutta niin, että unionin tuomioistuimen tulkinnasta ilmenee, miten tätä oikeussääntöä pitää tai olisi pitänyt tulkita ja soveltaa sen voimaantulosta lähtien. Tästä seuraa, että tuomioistuimet voivat ja niiden täytyy soveltaa näin tulkittua sääntöä myös oikeussuhteisiin, jotka ovat syntyneet ja jotka on perustettu ennen

- tulkintapyyntöä annettua tuomiota, jos edellytykset kyseisen oikeussäännön soveltamista koskevan asian käsittelylle toimivaltaisissa tuomioistuimissa muuten täyttyvät (tuomio 6.3.2007, Meilicke ym., C-292/04, EU:C:2007:132, 34 kohta ja tuomio 22.9.2016, Microsoft Mobile Sales International ym., C-110/15, EU:C:2016:717, 59 kohta).
- 57 Unionin tuomioistuin voi ainoastaan poikkeustapauksissa unionin oikeusjärjestykseen kuuluvaa yleistä oikeusvarmuuden periaatetta soveltaen rajoittaa kaikkien asianomaisten henkilöiden mahdollisuutta vedota sen tulkitsemaan oikeussääntöön vilpittömässä mielessä perustettujen oikeussuhteiden pätevyyden kyseenalaistamiseksi. Jotta tällainen rajoittava päätös voitaisiin tehdä, kahden olennaisen edellytyksen, eli asianomaisten vilpittömän mielen ja vakavien vaikeuksien uhan, on täyttyvä (tuomio 22.9.2016, Microsoft Mobile Sales International ym., C-110/15, EU:C:2016:717, 60 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 58 Unionin tuomioistuin on tarkemmin ottaen tullut tällaiseen tulokseen vain hyvin täsmällisesti määritetyissä olosuhteissa muun muassa silloin, kun olemassa on ollut sellaisten vakavien taloudellisten seurausten vaara, joita aiheutuisi erityisesti vilpittömässä mielessä perustettujen sellaisten oikeussuhteiden lukuisuudesta, jotka perustuivat pätevästi voimassa olevana pidettyyn säännöstöön, ja kun on ollut ilmeistä, että objektiivinen ja huomattava epäselvyys – johon oli mahdollisesti myötävaikuttanut myös muiden jäsenvaltioiden tai Euroopan komission toiminta – unionin säännösten ulottuvuudesta oli saanut yksityiset ja kansalliset viranomaiset toimimaan unionin oikeuden vastaisesti (tuomio 15.3.2005, Bidar, C-209/03, EU:C:2005:169, 69 kohta; tuomio 13.4.2010, Bressol ym., C-73/08, EU:C:2010:181, 93 kohta ja tuomio 22.9.2016, Microsoft Mobile Sales International ym., C-110/15, EU:C:2016:717, 61 kohta).
- 59 Mikään seikka ei käsiteltävässä asiassa mahdollista sitä, että vakavia taloudellisia vaikutuksia koskevan edellytyksen voitaisiin katsoa täyttyvän.
- 60 Edellä esitetystä seuraa, ettei tämän tuomion ajallisia vaikutuksia ole syytä rajoittaa.
- 61 Kysymyksestä, sallitaanko unionin oikeudessa, että kansalliset tuomioistuimet suojelevat kansallisen oikeuden perusteella työnantajien perusteltua luottamusta siihen, että kansallisten korkeimpien tuomioistuinten oikeuskäytäntö, jolla on vahvistettu rakennusalan työehtosopimuksen vuosilomaa koskevien määräysten lainmukaisuus, pysyy voimassa, on syytä todeta, että luottamuksensuojan periaatteen soveltaminen ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen kaavailemassa merkityksessä tarkoittaisi todellisuudessa unionin tuomioistuimen omaksuman tulkinnan vaikutusten ajallista rajoittamista, koska tällä tavoin kyseistä tulkintaa ei voitaisi soveltaa pääasiassa (ks. vastaavasti tuomio 19.4.2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, 39 kohta)
- 62 Lukuun ottamatta täysin poikkeuksellisia olosuhteita, joiden olemassaoloa – kuten tämän tuomion 59 kohdassa esitetystä arvioinnista ilmenee – ei kuitenkaan ole näytetty toteen, tuomioistuinten on sovellettava näin tulkittua unionin oikeutta sellaisiinkin oikeussuhteisiin, jotka ovat syntyneet ja jotka on perustettu ennen tulkintapyyntöä annettua tuomiota, jos – kuten tämän tuomion 56 kohdassa on muistutettu – edellytykset unionin oikeuden soveltamista koskevan asian käsittelylle toimivaltaisissa tuomioistuimissa muuten täyttyvät (ks. vastaavasti tuomio 19.4.2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, 40 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 63 Edellä lausutusta seuraa, että toiseen kysymykseen on vastattava niin, ettei tämän tuomion ajallisia vaikutuksia ole syytä rajoittaa ja että unionin oikeutta on tulkittava siten, että se on esteenä sille, että kansalliset tuomioistuimet suojelevat kansallisen oikeuden perusteella työnantajien perusteltua luottamusta siihen, että kansallisten ylimpien tuomioistuinten oikeuskäytäntö, jossa on vahvistettu rakennusalan työehtosopimuksen vuosilomaa koskevien määräysten laillisuus, pysyy voimassa.

Oikeudenkäyntikulut

64 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (neljäs jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

- 1) Tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY 7 artiklan 1 kohtaa ja Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaa on tulkittava siten, että ne ovat esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jonka mukaan työehtosopimuksissa voidaan määrätä, että palkan aleneminen, joka johtuu siitä, että viitekauden aikana on osa-aikaisten lomautusten vuoksi ollut päiviä, jolloin tosiasiallista työtä ei ole tehty, otetaan huomioon, mistä seuraa, että työntekijä saa sen neljän viikon vähimmäisvuosiloman, johon hänellä kyseisen 7 artiklan 1 kohdan perusteella on oikeus, ajalta lomapalkan, joka on hänen työskentelyjaksoilta saamaansa tavanomaista palkkaa alhaisempi. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on tulkittava kansallista lainsäädäntöä mahdollisimman pitkälle direktiivin 2003/88 tekstin ja tarkoituksen valossa siten, että työntekijöille kyseisen 7 artiklan 1 kohdassa säädetyn vähimmäisvuosiloman perusteella maksettu lomapalkka ei ole heidän tosiasiallisilta työskentelyjaksoilta saamansa tavanomaisen palkan keskiarvoa alhaisempi.
- 2) Tämän tuomion ajallisia vaikutuksia ei ole syytä rajoittaa ja unionin oikeutta on tulkittava siten, että se on esteenä sille, että kansalliset tuomioistuimet suojelevat kansallisen oikeuden perusteella työnantajien perusteltua luottamusta siihen, että kansallisten ylimpien tuomioistuinten oikeuskäytäntö, jossa on vahvistettu rakennusalan työehtosopimuksen vuosilomaa koskevien määräysten laillisuus, pysyy voimassa.

Allekirjoitukset