



Oikeustapauskokoelma

JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
YVES BOT
4 päivänä kesäkuuta 2019¹

Yhdistetyt asiat C-609/17 ja C-610/17

**Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry
vastaan
Hyvinvointialan liitto ry (C-609/17),
Fimlab Laboratoriot Oy:n
osallistuessa asian käsittelyyn,
ja
Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry
vastaan
Satamaoperaattorit ry (C-610/17),
Kemi Shipping Oy:n
osallistuessa asian käsittelyyn**

(Ennakkoratkaisupyynnöt – työtuomioistuin (Suomi))

Ennakkoratkaisupyynnöt – Sosiaalipolitiikka – Työajan järjestäminen – Direktiivi 2003/88/EY – 7 artiklan 1 kohta – Oikeus vähintään neljän viikon palkalliseen vuosilomaan – 15 artikla – Työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemisen kannalta suotuisimmat määräykset – Työntekijä, joka on vuosilomajakson aikana sairauslomalla – Vuosiloman siirtämisestä kieltäytyminen, kun siirtämättä jättäminen ei vähennä vuosiloman kestoa alle neljään viikkoon – Euroopan unionin perusoikeuskirja – 31 artiklan 2 kohta – Sovellettavuus – Unionin oikeudessa säännelty tilanne – Mahdollisuus vedota perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaan yksityisten välisessä oikeusriidassa

I Johdanto

1. Esillä olevat ennakkoratkaisupyynnöt koskevat tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY² 7 artiklan 1 kohdan ja Euroopan unionin perusoikeuskirjan³ 31 artiklan 2 kohdan tulkintaa.

2. Nämä pyynnöt on esitetty kahdessa riita-asiassa, joissa vastakkain ovat asiassa TSN (C-609/17) yhtäältä Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry (Suomi)⁴ ja toisaalta Terveyspalvelualan liitto ry (josta on tullut Hyvinvointialan liitto ry) (Suomi) ja Fimlab Laboratoriot Oy ja asiassa AKT (C-610/17) yhtäältä Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry (Suomi)⁵ ja toisaalta Satamaoperaattorit ry (Suomi) ja Kemi Shipping Oy ja jotka koskevat sitä, että kahdelle palkallisen vuosiloman aikana sairaana olleelle työntekijälle ei ole annettu oikeutta siirtää vuosilomiaan näiden

1 Alkuperäinen kieli: ranska.

2 EUVL 2003, L 299, s. 9.

3 Jäljempänä perusoikeuskirja.

4 Jäljempänä TSN.

5 Jäljempänä AKT.

sairauslomapäivien täyden tai osittaisen keston ajalta. Näiden ennakkoratkaisupyyntöjen erityispiirteenä on se, että palkallisten vuosilomapäivien ja sairauslomapäivien päällekkäisyys koskee jaksoa, joka ylittää direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa säädetyn vähintään neljän viikon kestoisen palkallisen vuosiloman.

3. Kysymyksessä mahdollisuudesta vedota perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaan yksityisten välisessä oikeusriidassa otettiin huomattava edistysaskel 6.11.2018 annetussa tuomiossa Bauer ja Willmeroth⁶ ja 6.11.2018 annetussa tuomiossa Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften⁷. Tasapainottaakseen direktiivien välittömän horisontaalisen oikeusvaikutuksen puuttumista⁸ unionin tuomioistuin tunnusti mahdollisuuden vedota suoraan perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaan yksityisten välisessä oikeusriidassa ja vahvisti palkallista vuosilomaa koskevan perusoikeuden tehokkuutta. Kuten unionin tuomioistuin täsmensi näissä tuomioissa, kyseiseen määräykseen on kuitenkin mahdollista vedota horisontaalisesti vain unionin oikeudessa säännellyissä tilanteissa. Tämän lisäksi on vielä päästävä yhteisymmärrykseen siitä, mitä tällä viimeksi mainitulla ilmaisulla on tarkoitettava.

4. Unionin tuomioistuimen käsiteltäväksi esillä olevissa asioissa saatettu kysymys edellyttää perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan ulottuvuuden täsmenämistä tilanteissa, joissa jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet päättävät myöntää työntekijöille palkallisen vuosiloman, jonka kesto ylittää direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa säädetyn neljän viikon vähimmäisajan, ja soveltavat tähän ylimääräiseen lomaan järjestelmää, joka poikkeaa neljän viikon vähimmäisvuosilomaan sovellettavasta järjestelmästä.

5. Onko katsottava, että tällaiset tiukemmat kansalliset suojatoimenpiteet jäävät direktiivin 2003/88 soveltamisalan ja siten perusoikeuskirjan soveltamisalan ulkopuolelle, jolloin tämänkaltaiseen tilanteeseen ei voida soveltaa perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaa eikä mitään muutakaan sen määräystä? Vai onko tällaisten toimenpiteiden, jotka on annettu direktiivin 2003/88 15 artiklan tiukempaa kansallista suojaa koskevan lausekkeen mukaisesti, katsottava kuuluvan tämän direktiivin soveltamisalaan ja siten perusoikeuskirjan soveltamisalaan, jolloin tämänkaltaiseen tilanteeseen on voitava soveltaa sekä perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaa että sen muita määräyksiä?

6. Siltä osin kuin esillä olevat asiat koskevat perusoikeuskirjan soveltamisalaa ne liittyvät siten unionin ja jäsenvaltioiden välistä perustuslaillista tasapainoa koskevaan kysymyksenasetteluun.⁹ Näissä asioissa unionin tuomioistuin voi ottaa kantaa siihen, täyttyykö perusoikeuskirjan 51 artiklan 1 kohdassa oleva kriteeri, joka edellyttää jäsenvaltioiden soveltavan unionin oikeutta, tilanteessa, jossa ne toteuttavat – tai sallivat työmarkkinaosapuolten toteuttavan – tiukempia kansallisia suojatoimenpiteitä.

7. Tässä ratkaisuehdotuksessa puollan kantaa, jonka mukaan perusoikeuskirjaa voidaan soveltaa tilanteissa, joissa on kyse tällaisista toimenpiteistä. Tämän vuoksi on tarkasteltava perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan normatiivista sisältöä ja täsmennettävä kyseisen määräyksen ja unionin johdetun oikeuden, tässä tapauksessa direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan, välistä suhdetta.

8. Konkreettisesti ehdotan ensin unionin tuomioistuimen toteavan, että direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että se ei ole esteenä kansallisille säännöstoille tai työehtosopimuksille, joissa määrätään, että tässä säännöksessä tarkoitettuna neljän viikon vähimmäisvuosiloman ylittäviä palkallisia vuosilomapäiviä ei voida siirtää, jos ne ovat päällekkäisiä sairauslomapäivien kanssa.

⁶ C-569/16 ja C-570/16, EU:C:2018:871.

⁷ C-684/16, EU:C:2018:874.

⁸ Ks. Cariat, N., *La Charte des droits fondamentaux et l'équilibre constitutionnel entre l'Union européenne et les États membres*, Bruylant, Bryssel, 2016, s. 443.

⁹ Kuten Nicolas Cariat toteaa aivan oikein, tällä perusoikeuskirjan soveltamisalaa koskevalla kysymyksellä ”on ratkaiseva merkitys, kun otetaan huomioon perusoikeuksien tärkeys sosiaalipolitiikan, rikosoikeuden, turvapaikkaoikeuden tai ympäristöoikeuden kaltaisilla jaetun toimivallan aloilla” (Cariat, N., mainittu edellä, s. 435).

9. Tämän jälkeen esitän syyt, joiden vuoksi katson, että perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohta ei muuta tätä ratkaisua. Vaikka mielestäni onkin katsottava, että tätä määräystä voidaan soveltaa pääasioissa kyseessä olevan kaltaisiin tilanteisiin, kyseisellä määräyksellä ei nähdäkseni anneta työntekijöille oikeutta palkalliseen vuosilomaan, joka ylittää unionin lainsäätäjän täsmentämän vähimmäiskeston. Samalla painotan, että jos unionin tuomioistuin pitää perustelujensa lähtökohtana sitä, että perusoikeuskirjaa voidaan soveltaa tiukempaa kansallista suojaa koskevan lausekkeen soveltamistilanteissa, sen on selvennettävä, että tällaisissa tilanteissa on noudatettava perusoikeuskirjan määräyksiä kokonaisuudessaan.

II Asiaa koskevat oikeussäännöt

A Unionin oikeus

10. Direktiivin 2003/88 1 artiklassa, jonka otsikkona on ”Tarkoitus ja soveltamisala”, säädetään seuraavaa:

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

2. Tämä direktiivi koskee:

a) – – vuosiloma[n vähimmäisaikaa] – –

– –”

11. Mainitun direktiivin 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.”

12. Kyseisen direktiivin 15 artiklan, jonka otsikkona on ”Suotuisammat määräykset”, sanamuoto on seuraava:

”Tämä direktiivi ei vaikuta jäsenvaltioiden oikeuteen soveltaa tai ottaa käyttöön lakeja, asetuksia tai hallinnollisia määräyksiä, jotka ovat työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemisen kannalta suotuisampia, eikä oikeuteen edistää tai sallia sellaisten työehtosopimusten tai työmarkkinaosapuolten välisten sopimusten soveltamista, jotka ovat työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemisen kannalta suotuisampia.”

13. Tämän saman direktiivin 17 artiklassa säädetään, että jäsenvaltiot voivat poiketa sen tietyistä säännöksistä. Poikkeukset direktiivin 7 artiklasta eivät kuitenkaan ole sallittuja.

B Suomen oikeus

1. Vuosilomalaki

14. Vuosilomalailla (162/2005),¹⁰ joka on annettu 18.3.2005, on tarkoitus muun muassa saattaa direktiivin 2003/88 7 artikla osaksi kansallista oikeutta. Tämän lain 5 §:n 1 momentin mukaan työntekijällä on oikeus saada lomaa kaksi ja puoli arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Jos työsuhde on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut yhdenjaksoisesti alle vuoden, työntekijällä on kuitenkin oikeus saada lomaa kaksi arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

15. Täysiä lomanmääräytymiskuukausia voi olla enintään 12 lomanmääräytymisvuodessa. Jos työntekijällä on 12 täyttä lomanmääräytymiskuukautta lomanmääräytymisvuodessa, hänellä on vuosilomalain mukaan työsuhteen keston perusteella määräytyen joko 24 tai 30 arkipäivää lomaa.

16. Vuosilomalain 4 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaan arkipäivällä tarkoitetaan muita viikonpäiviä kuin sunnuntaita, kirkollisia juhlapäiviä, itsenäisyyspäivää, jouluaattoa, juhannusaattoa, pääsiäislauantaita ja vapunpäivää. Kalenteriviikolla, jolla ei ole edellä mainittuja päiviä, kuuluu siis kuusi lomapäivää.

17. Vuosilomalain 20 §:n 2 momentin mukaan vuosilomasta 24 arkipäivää on sijoitettava lomakaudelle (kesäloma). Muu osa lomasta (talviloma) on annettava viimeistään seuraavan lomakauden alkuun mennessä. Tämän lain 4 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaan lomakaudella tarkoitetaan 2 päivän toukokuuta ja 30 päivän syyskuuta välistä aikaa nämä päivät mukaan luettuina.

18. Ajalla 1.10.2013–31.3.2016 voimassa olleen vuosilomalain, sellaisena kuin se on muutettuna vuosilomalain muuttamisesta 12.4.2013 annetulla lailla (276/2013), 25 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa tai aikana synnytyksen, sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön, loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhempään ajankohtaan. Työntekijällä on pyynnöstään oikeus loman tai sen osan siirtämiseen myös, jos tiedetään, että työntekijä joutuu lomansa aikana sellaiseen sairaanhoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön.”

19. Vuosilomalain 25 §:n 2 momentissa, sellaisena kuin se on muutettuna vuosilomalain muuttamisesta 18.3.2016 annetulla lailla (182/2016), joka on tullut voimaan 1.4.2016, säädetään seuraavaa:

”Jos synnytyksestä, sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa vuosiloman tai sen osan aikana, työntekijällä on oikeus pyynnöstään saada siirretyksi vuosilomaan sisältyvät kuusi lomapäivää ylittävät työkyvyttömyyspäivät. Edellä tarkoitettut omavastuupäivät eivät saa vähentää työntekijän oikeutta neljän viikon vuosilomaan.”

2. Sovellettavat työehtosopimukset

20. Suomessa työehtosopimuksilla on usein sovittu vuosilomalaissa säädettyä pidemmistä lomista. Tämä koskee muun muassa Hyvinvointialan liitto ry:n ja TSN:n välistä terveystalouden työehtosopimusta 1.3.2014–31.1.2017 (jäljempänä terveystalouden työehtosopimus) ja Satamaoperaattorit ry:n ja AKT:n välistä ahtausalan työehtosopimusta 1.2.2014–31.1.2017 (jäljempänä ahtausalan työehtosopimus).

¹⁰ Jäljempänä vuosilomalaki.

21. Terveyspalvelualan työehtosopimuksen 16 §:n 1 kohdan mukaan ”vuosilomaedut määräytyvät vuosilomalain ja jäljempänä olevien määräysten mukaisesti”. Saman pykälän 7 kohdan mukaan ”vuosiloma annetaan vuosilomalain mukaan –”.

22. Ahtausalan työehtosopimuksen 10 §:n 1 ja 2 kohdan mukaan ”työntekijän vuosiloman pituus määräytyy voimassaolevan vuosilomalain mukaan” ja ”vuosiloma annetaan vuosilomalain mukaan, ellei toisin sovita”.

23. Kahdessa edellisessä kohdassa mainittujen työehtosopimusten määräysten nojalla vuosiloman siirtämiseen työkyvyttömyyden johdosta on sovellettu kulloinkin voimassa olevan vuosilomalain asiaa koskevia säännöksiä.

III Pääasiat ja ennakkoratkaisukysymykset

A Asia TSN (C-609/17)

24. Marika Luoma on työskennellyt laboratoriolähihoitajana Fimlab Laboratoriot Oy:n palveluksessa toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa 14.11.2011 alkaen.

25. Luomalla oli työsuhteensa keston perusteella oikeus terveyspalvelualan työehtosopimuksen mukaan 42 arkipäivän eli seitsemän viikon palkalliseen vuosilomaan 31.3.2015 päättyneeltä lomanmääräytymisvuodelta.

26. Sen jälkeen, kun Luomalle oli vahvistettu kuuden päivän vuosiloma maanantaista 7.9.2015 sunnuntaihin 13.9.2015, hän ilmoitti 10.8.2015 työnantajalleen joutuvansa leikkaukseen 2.9.2015 ja pyysi siksi kyseisen lomansa siirtämistä myöhempään ajankohtaan. Luoma sai leikkauksen vuoksi sairauslomaa 23.9.2015 saakka. Edellä mainitusta 42 arkipäivän pituisesta vuosilomasta Luoma oli pitänyt aiemmin 22 vuosilomapäivää, eli kolme viikkoa ja neljä arkipäivää. Fimlab Laboratoriot siirsi vuosilomalakiin perustuvat kaksi ensimmäistä lomapäivää pidettäväksi myöhemmin mutta ei neljää jäljelle jäänyttä lomapäivää, jotka puolestaan perustuivat terveyspalvelualan työehtosopimukseen, ja vetosi tältä osin tämän työehtosopimuksen 16 §:n 1 ja 7 kohtaan sekä tosiseikkojen tapahtuma-aikaan voimassa olleen vuosilomalain 25 §:n 1 momentin säännöksiin.

27. TSN nosti terveyspalvelualan työehtosopimuksen allekirjoittaneena työntekijöiden etujärjestönä työtuomioistuimessa kanteen, jossa se vaatii vahvistettavaksi, että Luomalla on oikeus siirtää työkyvyttömyyden vuoksi ajalle 9.9.2015–13.9.2015 vahvistettu tähän työehtosopimukseen perustuva lomansa pidettäväksi myöhempänä ajankohtana. TSN:n mukaan se, että työnantaja epää asianomaiselta oikeuden vuosiloman siirtämiseen, on vastoin direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaa ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaa.

28. Työnantajien etujärjestö Hyvinvointialan liitto ry ja Fimlab Laboratoriot väittävät puolestaan, että tällainen epääminen ei ole ristiriidassa kyseisten unionin oikeuden säännösten ja määräysten kanssa, koska ne eivät ole sovellettavissa siihen osaan kansallisessa oikeudessa tai työehtosopimuksissa taattua palkallista vuosilomaa, joka ylittää direktiivin 2003/88 7 artiklassa säädetyn neljän viikon palkallisen vähimmäisvuosiloman.

29. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin viittaa tältä osin 3.5.2012 annettuun tuomioon Neidel¹¹ ja 20.7.2016 annettuun tuomioon Maschek¹² sekä 19.9.2013 annettuun tuomioon komissio v. Strack (uudelleen käsittely)¹³ ja 30.6.2016 annettuun tuomioon Sobczyszyn¹⁴ ja katsoo, että unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön perusteella ei voida ratkaista kysymystä siitä, onko vuosilomalain 25 §:n 1 momentin soveltaminen, tässä tapauksessa osana terveystalouden työehtosopimusta, direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan vaatimusten mukaista siltä osin kuin kyseisessä säännöksessä rajataan palkallisen vuosiloman siirto-oikeus koskemaan vain vuosilomalain mukaista lomaa, eikä siirto-oikeus koske vuosilomalain mukaisen loman ylittävää työehtosopimukseen perustuvaa lomaa.

30. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii myös, voiko perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdalla olla välitön oikeusvaikutus yksityisten välisessä oikeusriidassa.

31. Tässä tilanteessa työtuomioistuin päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

- ”1) Onko [direktiivin 2003/88] 7 artiklan 1 kohta esteenä sellaiselle kansallisen työehtosopimuksen määräykselle tai sen tulkinnalle, jonka mukaan työntekijällä, joka on työkyvytön lomansa tai sen osan alkaessa, ei ole pyynnöstään huolimatta oikeutta saada siirrettyä tällaiselle ajalle kohdistuvaa työehtosopimukseen perustuvaa lomaansa tilanteessa, jossa työehtosopimukseen perustuvan loman siirtämättä jättäminen ei vähennä työntekijän oikeutta neljän viikon vuosilomaan?”
- 2) Onko [perusoikeuskirjan] 31 artiklan 2 kohdalla välitön oikeusvaikutus yksityisten oikeussubjektien välisessä työsuhteessa eli välitön horisontaalinen oikeusvaikutus?
- 3) Suojaako [perusoikeuskirjan] 31 artiklan 2 kohta ansaittua lomaa siltä osin kuin loman kesto ylittää [direktiivin 2003/88] 7 artiklan 1 kohdassa säädetyn neljän viikon vähimmäisvuosiloman ja onko sanottu perusoikeuskirjan määräys esteenä sellaiselle kansallisen työehtosopimuksen määräykselle tai sen tulkinnalle, jonka mukaan työntekijällä, joka on työkyvytön lomansa tai sen osan alkaessa, ei ole pyynnöstään huolimatta oikeutta saada siirrettyä tällaiselle ajalle kohdistuvaa työehtosopimukseen perustuvaa lomaansa tilanteessa, jossa työehtosopimukseen perustuvan loman siirtämättä jättäminen ei vähennä työntekijän oikeutta neljän viikon vuosilomaan?”

B Asia AKT (C-610/17)

32. Tapio Keränen on työskennellyt Kemi Shippingin palveluksessa.

33. Ahtausalan työehtosopimuksen mukaan Keräsellä oli oikeus 31.3.2016 päättyneeltä lomanmääräytymisvuodelta 30 arkipäivän eli viiden viikon palkalliseen vuosilomaan.

34. Jäätyään vuosilomalle 22.8.2016 Keränen sairastui 29.8.2016. Työterveyslääkäri määräsi Keräselä sairauslomaa ajalle 29.8.2016–4.9.2016. Kemi Shipping hylkäsi ahtausalan työehtosopimuksen 10 §:n 1 ja 2 kohdan ja vuosilomalain 25 §:n, sellaisena kuin se on muutettuna vuosilomalain muuttamisesta annetulla lailla (182/2016), nojalla Keräsen pyynnön tämän vuosiloman siirtämisestä kuudelta arkipäivältä ja vähensi nämä kuusi sairauslomapäivää Keräsen palkallisesta vuosilomasta.

¹¹ C-337/10, EU:C:2012:263.

¹² C-341/15, EU:C:2016:576.

¹³ C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570.

¹⁴ C-178/15, EU:C:2016:502.

35. AKT, joka on työntekijöiden etujärjestö ja ahtausalan työehtosopimuksen allekirjoittaja, nosti työtuomioistuimessa kanteen, jossa se vaatii vahvistettavaksi, että tämän työehtosopimuksen 10 §:n 1 ja 2 kohdan soveltaminen ei voi johtaa vuosilomalain 25 §:n 2 momentin soveltamiseen, koska tämä viimeksi mainittu säännös on direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan vastainen.

36. Työnantajien etujärjestö Satamaoperaattorit ry ja Kemi Shipping väittävät puolestaan vastaavin perustein kuin tämän ratkaisuehdotuksen 28 kohdassa on esitetty, että vuosilomalain 25 §:n 2 momentti ei ole ristiriidassa näiden unionin oikeuden säännösten ja määräysten kanssa.

37. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo samoin perustein kuin ennakkoratkaisupyynnön esittämisestä tekemässään päätöksessä asiassa TSN (C-609/17), että tämän ratkaisuehdotuksen 29 kohdassa mainitun unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön perusteella ei voida ratkaista kysymystä siitä, onko vuosilomalain 25 §:n 2 momentin soveltaminen, kuten tässä tapauksessa osana ahtausalan työehtosopimusta, direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan vaatimusten mukaista siltä osin kuin siitä seuraa, että työntekijällä, jonka sairaudesta johtuva työkyvyttömyys alkaa vuosiloman tai sen osan aikana, ei ole pyynnöstään huolimatta oikeutta saada siirretyksi vuosilomaan sisältyvää työkyvyttömyysajan kuutta ensimmäistä lomapäivää, kun nämä omavastuupäivät eivät vähennä kyseisen työntekijän oikeutta neljän viikon palkalliseen vuosilomaan.

38. Tässä tilanteessa työtuomioistuin päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

- ”1) Onko [direktiivin 2003/88] 7 artiklan 1 kohta esteenä sellaiselle kansalliselle työehtosopimuksen määräykselle tai sen tulkinnalle, jonka mukaan työntekijällä, jonka sairaudesta johtuva työkyvyttömyys alkaa vuosiloman tai sen osan aikana, ei ole pyynnöstään huolimatta oikeutta saada siirretyksi vuosilomaan sisältyvää työkyvyttömyysajan kuutta ensimmäistä lomapäivää silloin kun nämä omavastuupäivät eivät vähennä työntekijän oikeutta neljän viikon vuosilomaan?
- 2) Onko [perusoikeuskirjan] 31 artiklan 2 kohdalla välitön oikeusvaikutus yksityisten oikeussubjektien välisessä työsuhteessa eli välitön horisontaalinen oikeusvaikutus?
- 3) Suojaako [perusoikeuskirjan] 31 artiklan 2 kohta ansaittua lomaa siltä osin kuin loman kesto ylittää [direktiivin 2003/88] 7 artiklan 1 kohdassa säädetyn neljän viikon vähimmäisvuosiloman ja onko sanottu perusoikeuskirjan määräys esteenä sellaiselle kansalliselle työehtosopimuksen määräykselle tai sen tulkinnalle, jonka mukaan työntekijällä, jonka sairaudesta johtuva työkyvyttömyys alkaa vuosiloman tai sen osan aikana, ei ole pyynnöstään huolimatta oikeutta saada siirretyksi vuosilomaan sisältyvää työkyvyttömyysajan kuutta ensimmäistä lomapäivää silloin kun nämä omavastuupäivät eivät vähennä työntekijän oikeutta neljän viikon vuosilomaan?”

IV Asian tarkastelu

A Ensimmäinen ja kolmas ennakkoratkaisukysymys

39. Kummankin yhdistetyn asian ensimmäisellä ja kolmannella ennakkoratkaisukysymyksellä, jotka on mielestäni syytä tutkia yhdessä, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyytää unionin tuomioistuinta ottamaan kantaa siihen, onko direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaa ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaa tulkittava siten, että ne ovat esteenä pääasioissa kyseessä olevan kaltaisille kansallisille säännöstoille tai työehtosopimuksille, joista seuraa, että palkallisia vuosilomapäiviä, jotka ylittävät neljän viikon ajan, ei voida siirtää, jos ne ovat päällekkäisiä sairauslomapäivien kanssa.

1. Direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan tulkinta

40. Heti alkuun on todettava, että kuten direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan – joka on säännös, josta kyseisessä direktiivissä ei sallita poikettavan – sanamuodostakin ilmenee, jokaisella työntekijällä on oikeus vähintään neljän viikon palkalliseen vuosilomaan, ja tätä oikeutta on unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan pidettävä erityisen tärkeänä unionin sosiaalioikeuden periaatteena.¹⁵ 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.¹⁶

41. Unionin tuomioistuimen mukaan 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”.¹⁷

42. Tämä tarkoitus, ”joka erottaa palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden muista lomista, joilla on eri tarkoitus, perustuu oletamaan, jonka mukaan työntekijä on tosiasiallisesti työskennellyt viitekautena. Työntekijälle annetun lepomahdollisuuden tarkoitus näet edellyttää, että tämä työntekijä on harjoittanut toimintaa, joka oikeuttaa lepoon, rentoutumiseen ja vapaa-aikaan direktiivissä 2003/88 tarkoitettun, työntekijän turvallisuuden ja terveyden suojaamisen varmistamiseksi. Oikeudet palkalliseen vuosilomaan on siis lähtökohtaisesti määritettävä työsopimuksen nojalla täyttyneiden tosiasiallisten työskentelykausien perusteella.”¹⁸

43. Tästä seuraa, että työntekijä saa direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaan perustuvan oikeuden palkalliseen vuosilomaan ”vain niiltä ajanjaksoilta, joina hän on tosiasiallisesti tehnyt työtä”.¹⁹

44. Unionin tuomioistuin on käsiteltäväkseen saatettujen asioiden myötä kehittänyt oikeuskäytäntöä, jonka yhteisenä piirteenä on se, että työntekijöille taataan tosiasiallinen oikeus direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa heille vahvistettuihin lepo- ja rentoutumisjaksoihin. Näiden työntekijöiden on siten esimerkiksi saatava nauttia näiden jaksojen aikana sellaisista taloudellisista edellytyksistä, jotka vastaavat heihin työskentelyjaksojen aikana sovellettavia taloudellisia edellytyksiä.²⁰

45. Unionin tuomioistuin on todennut, että ”tietyissä erityistilanteissa, joissa työntekijä ei kykene suorittamaan tehtäviään esimerkiksi asianmukaisesti perustellun sairauspoissaolon vuoksi, jäsenvaltio ei voi asettaa palkallista vuosilomaa koskevalle oikeudelle edellytystä, jonka mukaan työntekijän on ollut tosiasiallisesti työskenneltävä – –. Palkallista vuosilomaa koskevaan oikeuteen nähden työntekijät, jotka ovat viitekauden aikana poissa työstä sairausloman vuoksi, rinnastetaan siten niihin, jotka ovat tosiasiallisesti työskennelleet kyseisen kauden aikana”.²¹

46. Tämä oikeuskäytäntö, joka on saanut alkunsa 20.1.2009 annetusta tuomiosta Schultz-Hoff ym.,²² merkitsee sitä, että asianomaisilla työntekijöillä on oikeus pitää palkallinen vuosilomansa myöhempänä ajankohtana, jos se on päällekkäinen sairauslomajakson kanssa.

15 Ks. mm. tuomio 13.12.2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, 22 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

16 Ibidem (23 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

17 Ibidem (26 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

18 Ibidem (27 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

19 Ibidem (29 kohta). Direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohta ei siten anna minkäänlaista oikeutta palkalliseen vuosilomaan sellaisista osa-aikaisista lomautuksista, joiden kuluessa työntekijä ei ole tosiasiallisesti tehnyt työtä (idem).

20 Tuomio 13.12.2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, 33, 34 ja 37 kohta).

21 Ks. mm. tuomio 4.10.2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, 29 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

22 C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18.

47. Unionin tuomioistuimen mukaan ”vuosiloman ja sairausloman päällekkäisyyden tilanteessa direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että se on esteenä kansallisille säännöksille tai käytännöille, joiden mukaan oikeus palkalliseen vuosilomaan lakkaa kansallisessa oikeudessa säädetyn lomakauden ja/tai loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä, kun työntekijä on ollut sairauslomalla koko lomakauden tai sen osan ajan eikä hänellä siis ole ollut tosiasiallisesti mahdollisuutta käyttää edellä mainittua oikeutta”.²³

48. Unionin tuomioistuin on nimittäin katsonut, että ”palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden tarkoitus, joka on mahdollistaa se, että työntekijä voi levätä ja että hänellä on lepo- ja vapaa-aikaa, eroaa sairausloma-oikeuden tarkoituksesta, joka on mahdollistaa se, että työntekijä voi toipua sairaudesta”.²⁴

49. Koska näillä kahdella lomatyypillä on toisistaan poikkeava tarkoitus, unionin tuomioistuin on katsonut, että ”työntekijällä, joka on sairauslomalla ennakolta määritetyn vuosilomajakson aikana, on pyynnöstä – ja jotta hän voi tosiasiallisesti pitää vuosilomansa – oikeus pitää tämä loma muuna ajankohtana kuin sairausloman kanssa päällekkäisenä aikana”.²⁵

50. Sairausloman ja palkallisen vuosiloman päällekkäisyys ei siis voi olla esteenä sille, että työntekijän ansaitsema palkallinen vuosiloma pidetään myöhempänä ajankohtana. Työntekijällä, joka on sairauslomalla alun perin vahvistetun vuosilomajakson aikana, on oikeus sairauslomansa päätyttyä saada vuosilomansa muuna kuin alun perin vahvistettuna ajankohtana. Unionin tuomioistuin on lisäksi todennut ”tästä uudesta vuosilomajaksosta, joka vastaa alun perin määritetyn vuosilomajakson ja sairausloman päällekkäistä kestoja, että se on määritettävä työntekijöiden vuosiloman määrittämiseen sovellettavien kansallisten sääntöjen ja menettelyiden mukaisesti ja niin, että huomioon otetaan esillä olevat eri intressit, kuten yrityksen etuihin liittyvät pakottavat syyt”.²⁶

51. On syytä täsmentää, että unionin tuomioistuin vahvisti tämän oikeuskäytännön tulkitessaan direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaa ja että se liittyy siis yksinomaan tässä säännöksessä työntekijöille annettuun oikeuteen palkalliseen vuosilomaan. Sama koskee myös muita unionin tuomioistuimen vahvistamia sääntöjä, kuten sääntöä, jonka mukaan työntekijöiden on saatava tavanomaista palkkaansa vastaava summa heille tässä säännöksessä taatun vuosilomajakson aikana.²⁷

52. Direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdalla on siis tarkoitus suojata ainoastaan vähimmäissuojan ydinaluetta, jonka muodostaa oikeus vähintään neljän viikon palkalliseen vuosilomaan, edellyttäen kuitenkin, että työntekijä on tosiasiallisesti tehnyt työtä saadakseen tämän pituisen lomaoikeuden. Sen sijaan silloin, kun kyse on ylimääräisestä palkallisesta vuosilomasta, johon työntekijällä on oikeus kansallisen oikeuden nojalla, kansallisissa säännöstöissä tai työehtosopimuksissa voidaan vahvistaa tällaisen loman ansainnan tai lakkaamisen edellytyksiä, jotka poikkeavat direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan tulkinnasta seuraavista suoja-säännöistä.²⁸

53. Edellä esitetystä seuraa, että jos esillä olevissa asioissa kyseessä olevilta työntekijöiltä evätty oikeus palkallisen vuosiloman siirtämiseen olisi koskenut direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa taattuun neljän viikon vähimmäisaikaan sisältyviä palkallisia vuosilomapäiviä, kyseisiä kansallisia säännöstöjä tai työehtosopimuksia olisi täytynyt pitää tämän säännöksen vastaisina. On nimittäin huomattava, että

23 Ks. mm. tuomio 30.6.2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, 24 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

24 Ibidem (25 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

25 Ibidem (26 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

26 Ks. mm. määräys 21.2.2013, Maestre García (C-194/12, EU:C:2013:102, 22 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

27 Unionin tuomioistuin korostaa 13.12.2018 antamassaan tuomiossa Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, 41 kohta), ettei ”direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa vaadita, että – tavanomainen palkka maksettaisiin työntekijällä kansallisen oikeuden perusteella olevan koko vuosiloman ajalta. Direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan perusteella edellytetään, että työnantaja maksaa kyseisen palkan vain mainitussa säännöksessä säädetyltä vähimmäisajalta, koska – työntekijälle kertyy tätä lomaa vain tosiasiallisilta työskentelyjaksoilta” (kursivointi tässä).

28 Ks. esim. tuomio 24.1.2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, 47–50 kohta); tuomio 3.5.2012, Neidel (C-337/10, EU:C:2012:263, 33–37 kohta) ja tuomio 20.7.2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, 38 ja 39 kohta).

molemmissa pääasioissa on kyse palkallisesta vuosilomasta, jota ei voitu siirtää, vaikka kyseiset työntekijät eivät tosiasiallisesti voineet pitää sitä palkallisen vuosilomajakson aikaan osuneiden sairauslomajaksojen vuoksi. Nämä jaksot olivat lyhytaikaisia, joten palkallisen vuosiloman siirtämisen enimmäiskesto koskevaa kysymystä, joka voi mahdollisesti tulla esille tilanteessa, jossa työntekijän sairaudesta johtuvat poissaolot ovat pitkäaikaisia,²⁹ ei ole tässä tapauksessa pohdittava.

54. Jos sairausloman ja palkallisen vuosiloman päällekkäisyys ei sitä vastoin vaikuta direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa suojattuun neljän viikon vähimmäisvuosilomaan vaan tämän keston ylittävään palkalliseen vuosilomajaksoon, se, että kansallisen säännösten tai työehtosopimuksen seurauksena tällaista lomaa on mahdotonta pitää myöhempänä ajankohtana, ei ole tämän säännöksen vastaista. Palkallista vuosilomaa koskevien oikeuksien lisääminen direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa vaadittuun vähimmäismäärään nähden on sellainen työntekijöille suotuisa toimenpide, joka menee mainitussa säännöksessä säädettyjä vähimmäisedellytyksiä pidemmälle, eikä sillä näin ollen säännellä tätä toimenpidettä.³⁰

55. Tämän osalta on huomattava, että unionin tuomioistuin on jo useita kertoja tunnustanut jäsenvaltioiden mahdollisuuden mennä direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa taattua vähimmäissuojan ydinaluetta pidemmälle.

56. Kuten unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee, direktiivi 2003/88 ei ole esteenä ”kansallisille säännöksille, joissa säädetään oikeudesta palkalliseen vuosilomaan, jonka kesto ylittää neljä viikkoa ja joka myönnetään kyseisessä kansallisessa oikeudessa loman saamiselle ja myöntämiselle vahvistettujen edellytysten mukaisesti”.³¹

57. Unionin tuomioistuin on tämän näkemyksen tueksi todennut useita kertoja, että direktiivin 2003/88 1 artiklan 1 kohdan ja 2 kohdan a alakohdan, 7 artiklan 1 kohdan sekä 15 artiklan sanamuodosta ilmenee nimenomaisesti, että direktiivillä vain vahvistetaan turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäisvaatimukset työajan järjestämistä varten ja ettei se vaikuta jäsenvaltioiden oikeuteen soveltaa työntekijöiden suojelemisen kannalta suotuisampia kansallisia säännöksiä.³²

58. Päätelen näistä seikoista yhtäältä, että jäsenvaltioiden ja/tai työmarkkinaosapuolten on päätettävä, myöntävätkö ne työntekijöille ylimääräistä palkallista vuosilomaa direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa säädetyn neljän viikon palkallisen vähimmäisvuosiloman lisäksi. Tämän lisäjakson osalta niiden on toisaalta määritettävä loman myöntämisen ja lakkaamisen edellytykset, jotka voivat poiketa unionin tuomioistuimen direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa taatun palkallisen vähimmäisvuosiloman osalta vahvistamista suojasäännöistä. Palkallisen vuosiloman siirtämiseen sovellettavat säännöt voivat siis vaihdella sen mukaan, onko kyse direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa suojatusta vähimmäisvuosilomasta vai ei.

59. On kuitenkin tärkeää täsmentää, että kun jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet päättävät käyttää niille tämän direktiivin 15 artiklassa annettua oikeutta soveltaa työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemisen kannalta suotuisampia kansallisen oikeuden säännöksiä tai määräyksiä tähän tavoitteeseen pyrkien, niiden on edelleen noudatettava unionin oikeutta. Ei siis voida katsoa, että kun jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet menevät kyseisen direktiivin 7 artiklan 1 kohdassa määriteltä

29 Ks. tältä osin mm. tuomio 22.11.2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761).

30 Ks. mm. tuomio 13.12.2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, 43 kohta).

31 Ks. mm. tuomio 24.1.2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, 47 kohta). Ks. myös tuomio 3.5.2012, Neidel (C-337/10, EU:C:2012:263, 34 kohta) ja tuomio 20.7.2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, 38 kohta). Sen sijaan unionin tuomioistuimen mukaan ”direktiivin 2003/88 15 artiklaa on tulkittava siten, että sillä ei sallita jäsenvaltioiden säilyttävän tai hyväksyvän vähemmän rajoittavaa työajan käsitteen määritelmää kuin mainitun direktiivin 2 artiklassa on esitetty” (ks. tältä osin tuomio 21.2.2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, 47 kohta).

32 Ks. mm. tuomio 24.1.2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, 48 kohta); tuomio 3.5.2012, Neidel (C-337/10, EU:C:2012:263, 35 kohta); tuomio 20.7.2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, 38 kohta) ja tuomio 13.12.2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, 30 kohta). Tämä vastaa ajatusta, jonka mukaan direktiivien, joissa vahvistetaan vähimmäisvaatimukset, tarkoituksena on ”vahvistaa kaikissa jäsenvaltioissa sovellettava yhteinen säännöstö, kuitenkin niin, että jäsenvaltiot voivat soveltaa tai ottaa käyttöön työntekijöille suotuisampia säännöksiä” (ks. tuomio 8.6.1982, komissio v. Italia, 91/81, EU:C:1982:212, 11 kohta).

vähimmäissuojan ydinaluetta pidemmälle, ne tulisivat oikeudelliselle alueelle, jolla niillä olisi täysi toimintavapaus. Vastaavasti toteamusta, jonka mukaan jäsenvaltiot ovat ”vapaita – – antamaan kansallisessa lainsäädännössään säännöksiä, joissa säädetään työajan ja lepoajan kestoista, jotka ovat työntekijöiden kannalta edullisempia kuin direktiivissä [2003/88] säädetty kestot”,³³ on tarkennettava ja täydennettävä täsmentämällä, että kyseessä on rajoitettu vapaus.

60. Kuten unionin tuomioistuin totesi äskettäin 13.12.2018 antamassaan tuomiossa Hein,³⁴ on selvää, että kun jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet toteuttavat työntekijöiden kannalta suotuisampia toimenpiteitä, tässä tapauksessa antamalla heille neljän viikon vähimmäisvuosiloman ylittäviä lomapäiviä, ne eivät voi samalla puuttua tämän vähimmäisvuosiloman osalta sovellettaviin unionin oikeuden suojaääntöihin. Kyseisessä asiassa työmarkkinaosapuolet eivät näin ollen voineet vedota siihen, että ne antoivat työntekijöille enemmän lomapäiviä hyvittääkseen sen, että työntekijät eivät saaneet tavanomaista palkkaansa direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa suojatun vähimmäisvuosiloman aikana.

61. Unionin tuomioistuin totesi, että vaikka ”direktiivi 2003/88 – – 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*”.³⁵ Näillä suotuisilla toimenpiteillä, ”jotka menevät mainitussa säännöksessä säädettyjä vähimmäisedellytyksiä pidemmälle [ja joita sillä ei] näin ollen säännellä, – – ei voida hyvittää sitä kielteistä vaikutusta, joka työntekijälle aiheutuu kyseisen loman perusteella maksettavan palkan vähentymisestä, sillä muutoin kyseenalaistettaisiin [direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaan] perustuva, palkallista vuosilomaa koskeva oikeus, jonka olennainen osa on työntekijän oikeus nauttia lepo- ja rentoutumisjaksonsa aikana sellaisista taloudellisista edellytyksistä, jotka vastaavat häneen työskentelyjaksojen aikana sovellettavia taloudellisia edellytyksiä”.³⁶

62. Tämänkaltaisessa tilanteessa työntekijöiden kannalta ensi arviolta suotuisammalla toimenpiteellä, jolla heille myönnetään enemmän lomapäiviä, puututaan todellisudessa direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa taattuun vähimmäissuojan ydinalueeseen, tässä tapauksessa sen vuoksi, että se vaikuttaa suojaääntöön, jonka mukaan työntekijän on saatava tavanomainen palkkansa tähän samaan säännökseen perustuvan vähimmäisvuosiloman ajalta. Tästä syystä tällaista toimenpidettä on pidettävä kyseisen säännöksen vastaisena.³⁷

63. Esillä olevissa asioissa ei ole väitetty, että pääasioissa kyseessä olevilla kansallisilla säännöstoilla tai työehtosopimuksilla puututtaisiin direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa taattuun vähimmäissuojan ydinalueeseen. Tarkastelun tässä vaiheessa voidaan siis todeta, että näissä kansallisissa säännöstoissa tai työehtosopimuksissa voidaan tätä säännöstä rikkomatta määrätä, että palkallisia vuosilomapäiviä, jotka ylittävät tässä säännöksessä suojatun neljän viikon vähimmäisajan, ei voida siirtää, jos ne ovat päällekkäisiä sairauslomapäivien kanssa.

64. Asiassa on vielä ratkaistava, voiko perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohta johtaa toisenlaiseen lopputulokseen. Tästä ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on esittänyt kolmannen kysymyksensä.

33 Ks. mm. tuomio 21.2.2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, 46 kohta).

34 C-385/17, EU:C:2018:1018.

35 Tuomio 13.12.2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, 42 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Kursivointi tässä.

36 Ibidem (43 kohta). Kursivointi tässä.

37 Ks. tuomio 13.12.2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, 53 kohta). Ks. vastaavasti myös tuomio 1.12.2005, Dellas ym. (C-14/04, EU:C:2005:728, 51 kohta ja sitä seuraavat kohdat).

2. Perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan tulkinta

65. Kolmannessa ennakkoratkaisukysymyksessä unionin tuomioistuinta pyydetään täsmentämään, voiko työntekijä vaatia perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan perusteella palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden suoja, joka ylittää direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa taatun suojan.

66. Tarkemmin ottaen esillä olevissa asioissa on ratkaistava, voidaanko perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaan vedota, jotta sääntö, jonka mukaan sairausloman osuessa päällekkäin palkallisen vuosiloman kanssa tämä vuosiloma on voitava siirtää myöhempään ajankohtaan, ulotettaisiin koskemaan tämän direktiivin 7 artiklan 1 kohdassa säädetyn neljän viikon vuosiloman ylittävää aikaa.

67. Todettakoon heti alkuun, että mielestäni tähän kysymykseen on vastattava kieltävästi. Vaikeutena on kuitenkin valita oikeudellinen päättely, jota tähän vastaukseen pääsemiseksi on seurattava. Ajateltavissa olevia vaihtoehtoja on kaksi.

68. On joko katsottava, että perusoikeuskirja ei ole sovellettavissa tilanteessa, jossa jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet päättävät myöntää työntekijöille neljän viikon vähimmäisvuosiloman ylittävää palkallisia vuosilomapäiviä ja soveltaa näihin ylimääräisiin päiviin erityistä järjestelmää muun muassa siltä osin kuin kyse on niiden siirtämisestä tilanteessa, jossa vuosilomapäivät ja sairauslomapäivät ovat päällekkäisiä.

69. Toinen vaihtoehto on katsoa, että perusoikeuskirja on sovellettavissa tällaisessa tiukemman kansallisen suojan soveltamistilanteessa, mutta todeta, että perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdalla on tarkoitus suojata ainoastaan vähimmäissuojan ydinaluetta, sellaisena kuin unionin lainsäätäjät on sen täsmentänyt, eli tässä tapauksessa vähintään neljän viikon palkallista vuosilomaa. Tästä seuraa, että kyseinen määräys ei ole esteenä sille, että jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet vahvistavat ylimääräisiin palkallisiin vuosilomapäiviin sovellettavia sääntöjä, jotka poikkeavat neljän viikon vähimmäisvuosilomaan sovellettavista säännöistä, myös siltä osin kuin kyse on näiden lomapäivien siirtämisestä tilanteessa, jossa ne osuvat sairauslomapäivien kanssa päällekkäin.

70. On huomattava, ettei oikeus palkalliseen vuosilomaan unionin sosiaalioikeuden periaatteena ole pelkästään erityisen tärkeä, vaan siitä on myös määrätty nimenomaisesti perusoikeuskirjan, jolla on SEU 6 artiklan 1 kohdan mukaan sama oikeudellinen arvo kuin perussopimuksilla, 31 artiklan 2 kohdassa.³⁸

71. Unionin oikeusjärjestyksessä näin taatut perusoikeudet ovat sovellettavissa kaikkiin unionin oikeudessa säänneltyihin tilanteisiin.³⁹

72. Perusoikeuskirjan 51 artiklan 1 kohdassa määrätään, että sen määräykset koskevat ”jäsenvaltioita ainoastaan silloin, kun viimeksi mainitut soveltavat unionin oikeutta”.

73. SEU 6 artiklan 1 kohdan toisen alakohdan mukaan ”perusoikeuskirjan määräykset eivät millään tavalla laajenna perussopimuksissa määriteltyä unionin toimivaltaa”. Vastaavasti perusoikeuskirjan 51 artiklan 2 kohdan mukaan perusoikeuskirjalla ”ei uloteta unionin oikeuden soveltamisalaa unionin toimivaltaa laajemmaksi eikä luoda unionille uutta toimivaltaa tai uusia tehtäviä eikä muuteta perussopimuksissa määriteltyjä toimivaltuuksia ja tehtäviä”.

38 Ks. mm. tuomio 6.11.2018, Bauer ja Willmeroth (C-569/16 ja C-570/16, EU:C:2018:871, 51 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen) ja tuomio 6.11.2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, 20 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

39 Ks. mm. tuomio 6.11.2018, Bauer ja Willmeroth (C-569/16 ja C-570/16, EU:C:2018:871, 52 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen) ja tuomio 6.11.2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, 49 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

74. Näiden seikkojen vuoksi perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaa voidaan soveltaa pääasioissa ainoastaan, jos voidaan osoittaa, että pääasioissa kyseessä olevilla kansallisilla säännöstoillä tai työehtosopimuksilla sovelletaan direktiiviä 2003/88.

75. Tämän johdosta on selvitettävä, merkitseekö se, että jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet antavat direktiivin 2003/88 15 artiklan nojalla säännöksiä tai määräyksiä, jotka ovat työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemisen kannalta suotuisampia, tämän direktiivin soveltamista.

76. Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan ”sen määrittämiseksi, onko kansallinen toimenpide perusoikeuskirjan 51 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua unionin oikeuden soveltamista, on muiden seikkojen ohessa tarkastettava se, onko kyseessä olevan kansallisen säännösten tavoitteena unionin oikeuden säännöksen täytäntöönpano, tämän säännösten luonne sekä se, tavoitellaanko sillä eri päämääriä kuin niitä, joita unionin oikeus koskee, vaikka se voikin vaikuttaa välillisesti viimeksi mainittuun, sekä se, onko olemassa erityinen alaa koskeva tai siihen mahdollisesti vaikuttava unionin oikeuden säännöstö”.⁴⁰

77. Kuten edellä on kuvattu, siitä kysymyksestä, onko pääasioissa kyseessä olevia kansallisia toimenpiteitä luonnehdittava unionin oikeuden soveltamiseksi, on olemassa kaksi vastakkaista näkemystä.

78. Ensimmäisen näkemyksen mukaan direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa asetetaan rajat jäsenvaltioiden velvollisuudelle toteuttaa tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jokainen työntekijä saa vähintään neljän viikon palkallisen vuosiloman. On katsottava, että kun jäsenvaltiot toteuttavat työntekijöiden kannalta suotuisampia toimenpiteitä direktiivin 2003/88 15 artiklassa sallitun mukaisesti, ne ylittävät nämä rajat ja siirtyvät siten tämän direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle. Ei siis voida katsoa, että ne soveltavat tätä direktiiviä. Kuten perusoikeuskirjan 51 artiklan 1 kohdassa määrätään, perusoikeuskirja ei näin ollen ole sovellettavissa tällaisessa tilanteessa. Perusoikeuskirjaa ei toisin sanoen voida soveltaa, koska kyse on tilanteesta, jota ei ole säännelty unionin oikeudessa. Koska jäsenvaltiot eivät sovelta unionin oikeutta, unionin tuomioistuin ei ole toimivaltainen tulkitsemaan perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaa tai mitään muutakaan sen määräystä.⁴¹ Jos kuitenkin kansallisen säännösten, joka menee vähimmäissuojan ydinaluetta pidemmälle, todettaisiin olevan ristiriidassa unionin oikeussäännön kanssa, tämä säännöstö kuuluisi tästä toteamuksesta lähtien jälleen unionin oikeuden kattamaan normatiiviseen alueeseen ja siihen sovellettaisiin siten perusoikeuskirjaa.

79. Tämä ensimmäinen näkemys perustuu tiettyihin unionin tuomioistuimen tuomioihin, jotka viittaavat siihen, että se on ollut vastahakoinen edellyttämään direktiivissä määriteltyä vähimmäissuojan ydinaluetta pidemmälle meneviltä kansallisilta toimenpiteiltä unionin yleisten oikeusperiaatteiden noudattamista.⁴²

40 Ks. mm. tuomio 10.7.2014, Julián Hernández ym. (C-198/13, EU:C:2014:2055, 37 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

41 Ks. vastaavasti mm. tuomio 11.11.2014, Danó (C-333/13, EU:C:2014:2358, 91 ja 92 kohta). On palautettava mieleen, että ”SEUT 267 artiklaan perustuvan ennakkoratkaisupyynnön yhteydessä unionin tuomioistuin tulkitsee unionin oikeutta vain sille annetun toimivallan rajoissa” (ibidem, 86 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

42 Ks. mm. suhteellisuusperiaatteen osalta tuomio 17.12.1998, IP (C-2/97, EU:C:1998:613, 40 kohta). On kuitenkin huomattava, että tässä samassa tuomiossa päädyttiin katsomaan, että kyseessä oli sallittu tiukempi suoja-toimenpide, sen jälkeen, kun ensin oli todettu, että tämä toimenpide ”on sovellettavissa syrjimättömällä tavalla eikä se haittaa perustamissopimuksessa taattujen perusvapauksien käyttämistä” (38 kohta). Ks. edelleen suhteellisuusperiaatteen osalta myös tuomio 14.4.2005, Deponiezweckverband Eiterköpfe (C-6/03, EU:C:2005:222, 61–64 kohta). Tässä tuomiossa todettiin, että ”kun jäsenvaltiot toteuttavat ankarampia toimenpiteitä, ne käyttävät aina [unionin] oikeuteen perustuvaa toimivaltaa, koska kyseisten toimenpiteiden on aina oltava joka tapauksessa sopusoinnussa perustamissopimuksen kanssa. Saavutettavan suojelun tason ulottuvuuden määrittely on kuitenkin jätetty jäsenvaltioiden ratkaistavaksi” (61 kohta).

80. Tämä oikeuskäytännön suuntaus sai jatkoa 10.7.2014 annetusta tuomiosta Julián Hernández ym.⁴³ Kyseisessä asiassa unionin tuomioistuimen oli muun muassa arvioitava direktiivin 2003/88 15 artiklan säännökseen verrattavissa olevan säännöksen, eli työntekijöiden suojasta työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa 22.10.2008 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2008/94/EY⁴⁴ 11 artiklan ensimmäisen kohdan, ulottuvuutta. Mainitun säännöksen mukaan kyseisellä direktiivillä ”ei rajoiteta jäsenvaltioiden oikeutta soveltaa tai antaa lakeja, asetuksia ja hallinnollisia määräyksiä, jotka ovat työntekijöille edullisempia kuin tässä direktiivissä säädetään”.

81. Todettuaan, ettei direktiivillä 2008/94 asetettuun velvollisuuteen työntekijöiden vähimmäissuojaan työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa ollut puututtu, unionin tuomioistuin toi esille, että tämän direktiivin 11 artiklan ensimmäisessä kohdassa ”todetaan vain”, ettei tällä direktiivillä rajoiteta jäsenvaltioiden oikeutta antaa säännöksiä, joilla suojataan työntekijöitä tässä direktiivissä säädettyä paremmin.⁴⁵ Unionin tuomioistuimen mukaan ”sanamuotonsa kannalta arvioituna tällä säännöksellä, joka on direktiivin V luvussa, jonka otsikko on ’Yleiset säännökset ja loppusäännökset’, ei anneta jäsenvaltioille valtuuksia säätää säännöksiä unionin oikeuden nojalla vaan pelkästään tunnustetaan – direktiivin I ja II luvussa säädetyistä valtuuksista poiketen – jäsenvaltioiden valta säätää työntekijöiden kannalta edullisempia säännöksiä direktiivillä luotujen puitteiden ulkopuolella”.⁴⁶ Unionin tuomioistuin päätteli edellä esitetystä, että ”pääasiassa kyseessä olevan kaltaista kansallista oikeussääntöä, jossa säädetään sellaisesta työntekijöiden kannalta paremmasta suojasta, joka perustuu direktiivin 2008/94 11 artiklan ensimmäisessä kohdassa vahvistettuun ja yksinomaan jäsenvaltioille kuuluvaan toimivaltaan, ei voida pitää direktiivin soveltamisalaan kuuluvana säännöksenä”.⁴⁷ Tätä kansallista oikeussääntöä ei siis voitu pitää säännöksenä, jolla sovelletaan unionin oikeutta perusoikeuskirjan 51 artiklan 1 kohdassa tarkoitettulla tavalla, minkä vuoksi sitä ei voitu tutkia perusoikeuskirjassa taattujen oikeuksien, kuten sen 20 artiklan kannalta.⁴⁸

82. Toisen näkemyksen mukaan on sitä vastoin katsottava, että kun jäsenvaltiot toteuttavat työntekijöiden kannalta suotuisempia toimenpiteitä direktiivin 2003/88 15 artiklassa sallitun mukaisesti, ne käyttävät niille tässä säännöksessä nimenomaisesti annettua mahdollisuutta, mikä pitäisi rinnastaa tämän direktiivin soveltamiseen. Koska kyse on unionin oikeudessa säännellystä tilanteesta, perusoikeuskirjaa voidaan siis soveltaa. Tällaisia toimenpiteitä toteutettaessa on siten noudatettava perusoikeuskirjaa samalla tavoin kuin muita unionin primaarioikeuden ja johdetun oikeuden normeja. Jos olisi katsottava, että jäsenvaltiot soveltavat unionin oikeutta, kun ne toteuttavat tiukempia kansallisia suojatoimenpiteitä, unionin tuomioistuin olisi toimivaltainen tulkitsemaan perusoikeuskirjaa SEUT 267 artiklan mukaisesti esitetyn ennakkoratkaisupyynnön yhteydessä.

83. Tämä toinen näkemys perustuu useiden julkisasiamiesten esittämiin ratkaisuehdotuksiin sekä useisiin unionin tuomioistuimen tuomioihin, joiden mukaan toteutettaessa kansallisia toimenpiteitä, jotka menevät direktiivissä määriteltyä vähimmäissuojan ydinaluetta pidemmälle tai joissa säädetään direktiiviin sisältyviä sääntöjä tiukemmista säännöistä, on noudatettava unionin oikeutta ja erityisesti unionin yleisiä oikeusperiaatteita.⁴⁹

43 C-198/13, EU:C:2014:2055.

44 EUVL 2008, L 283, s. 36.

45 Tuomio 10.7.2014, Julián Hernández ym. (C-198/13, EU:C:2014:2055, 44 kohta). Ks. analogisesti myös rahanpesun ja terrorismin rahoituksen torjuntaa koskeva tuomio 10.3.2016, Safe Interenvíos (C-235/14, EU:C:2016:154, 79 kohta).

46 Tuomio 10.7.2014, Julián Hernández ym. (C-198/13, EU:C:2014:2055, 44 kohta).

47 Ibidem (45 kohta).

48 Ibidem (48 kohta).

49 Ks. mm. tuomio 28.10.1999, ARD (C-6/98, EU:C:1999:532, 43 kohta); tuomio 16.9.2010, Chatzi (C-149/10, EU:C:2010:534, 63–75 kohta) ja tuomio 18.7.2013, Sky Italia (C-234/12, EU:C:2013:496, 13 ja 14 kohta). Ks. myös asetusten osalta tuomio 24.3.1994, Bostock (C-2/92, EU:C:1994:116). Ks. julkisasiamiesten ratkaisuehdotuksista mm. julkisasiamies Mischon ratkaisuehdotus IP (C-2/97, EU:C:1998:176, 34 ja 35 kohta ja 44–53 kohta); julkisasiamies Tizzanon ratkaisuehdotus komissio v. Luxemburg (C-519/03, EU:C:2005:29, 49–51 kohta) ja julkisasiamies Ruiz-Jarabo Colomerin ratkaisuehdotus Deponiezweckverband Eiterköpfe (C-6/03, EU:C:2004:758, 25–27 kohta ja 59 kohta).

84. Työ- ja sosiaalioikeuden alalla ja perusoikeuskirjan osalta kyseinen kanta on ilmaistu muun muassa 18.7.2013 annetussa tuomiossa *Alemo-Herron ym.*,⁵⁰ jossa unionin tuomioistuin totesi, että "[työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 12.3.2001 annetun direktiivin 2001/23/EY⁵¹] 3 artiklaa ei voida yhdessä sen 8 artiklan^[52] kanssa – – tulkita niin, että se antaisi jäsenvaltioille mahdollisuuden toteuttaa toimenpiteitä, joilla saatetaan puuttua luovutuksensaajan elinkeinovapauden olennaiseen sisältöön, vaikka ne ovatkin työntekijöiden kannalta edullisempia".⁵³

85. Kannatan tämän toisen näkemyksen hyväksymistä.

86. Toteutettaessa pääasioissa kyseessä olevan kaltaisia kansallisia toimenpiteitä, jotka menevät direktiivissä määriteltyä vähimmäisuojaan ydinaluetta pidemmälle, laajennetaan sisäisesti direktiivin sisältämiä säännöksiä.⁵⁴ Tiukempien kansallisten suojatoimenpiteiden toteuttaminen merkitsee direktiivien, joissa vahvistetaan vähimmäisvaatimukset, yksityiskohtaista soveltamista.⁵⁵

87. Pääasioissa kyseessä olevan kaltaisilla toimenpiteillä, joilla työntekijöille annetaan neljän viikon vuosiloman ylittäviä lomapäiviä, pyritään toteuttamaan direktiivin 2003/88 tavoite varmistaa työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelu.

88. Kuten mitä tahansa direktiivin täytäntöönpanotoimea annettaessa, tiukempia kansallisia suojatoimenpiteitä toteutettaessa on noudatettava unionin oikeutta ja erityisesti kunnioitettava perusoikeuskirjassa vahvistettuja perusoikeuksia.⁵⁶ Kun direktiivissä jätetään jäsenvaltioille harkintavaltaa, niiden on käytettävä tätä harkintavaltaa tavalla, joka on perusoikeuksien suojelusta johtuvien vaatimusten mukainen.⁵⁷ On myös muistettava, että unionin johdetun oikeuden säännöksiä, joihin direktiivin 2003/88 15 artikla kuuluu, on tulkittava unionin primaarioikeuden ja siis myös perusoikeuskirjan valossa.

89. Unionin tuomioistuin on jo katsonut, "ettei unionin perusoikeuksia voitu soveltaa suhteessa kansalliseen lainsäädäntöön sen vuoksi, ettei kyseisen alan unionin säännöksissä asetettu jäsenvaltioille erityistä velvoitetta pääasiassa kyseessä olleen tilanteen osalta".⁵⁸ Unionin tuomioistuin on myös todennut, että "vain se, että kansallinen toimenpide kuuluu alalle, jolla unionilla on toimivaltaa, ei – – saata sitä unionin oikeuden soveltamisalaan eikä siis johda siihen, että perusoikeuskirja tulee sovellettavaksi".⁵⁹

90. Katson kuitenkin, että tiukemman kansallisen suojan sallivan direktiivin säännöksen perusteella toteutetulla kansallisella toimenpiteellä on liittymäkohta tähän direktiiviin, minkä vuoksi sillä on katsottava sovellettavan unionin oikeutta.

50 C-426/11, EU:C:2013:521.

51 EYVL 2001, L 82, s. 16.

52 Sen sanamuoto on seuraava: "Tämä direktiivi ei vaikuta jäsenvaltioiden oikeuteen soveltaa tai ottaa käyttöön työntekijälle edullisempia lakeja, asetuksia tai hallinnollisia määräyksiä tai sallia työntekijälle edullisempien työehtosopimusten tai työmarkkinaosapuolten välisten sopimusten soveltaminen tai edistää niiden soveltamista."

53 Tuomion 36 kohta. Ks. vastaavasti myös julkisasiamies Cruz Villalónin ratkaisuehdotus *Alemo-Herron ym.* (C-426/11, EU:C:2013:82, 47 kohta).

54 Ks. tältä osin Moizard, N., *Droit du travail communautaire et protection nationale renforcée, l'exemple du droit du travail français*, osa 1, Presses universitaires d'Aix-Marseille, Aix-en-Provence, 2000, jossa todetaan, että "tiukempi kansallinen suojatoimenpide merkitsee yhteisön vähimmäisvaatimuksen sisäistä laajentamista työntekijöille edullisemmalla tavalla" (70 kohta, s. 111 ja 112).

55 Ks. vastaavasti, Moizard, N., mainittu edellä, 231 kohta, s. 309 ja s. 328.

56 Kuten Nicolas Moizard toteaa perustellusti, "tiukempi kansallinen suoja ei anna ehdotonta oikeutta pitää voimassa ja antaa tiukempia kansallisia suojasäännöksiä" (Moizard, N., mainittu edellä, 67 kohta, s. 108). Tällaisilla toimenpiteillä on paitsi täytettävä direktiiveihin sisältyvät vähimmäisvaatimukset myös laajemmin noudatettava unionin oikeutta kokonaisuudessaan.

57 Ks. vastaavasti tuomio 27.6.2006, parlamentti v. neuvosto (C-540/03, EU:C:2006:429, 104 ja 105 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

58 Ks. mm. tuomio 19.4.2018, *Consorzio Italian Management ja Catania Multiservizi* (C-152/17, EU:C:2018:264, 34 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Ks. myös tuomio 14.12.2017, *Miravittles Ciurana ym.* (C-243/16, EU:C:2017:969, 34 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

59 Ks. mm. tuomio 10.7.2014, *Julián Hernández ym.* (C-198/13, EU:C:2014:2055, 36 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

91. Siitä, että direktiivin 2003/88 15 artiklan kaltaisella säännöksellä annetaan jäsenvaltioille mahdollisuus toimia eikä siis aseteta niille erityistä velvollisuutta, ei mielestäni voida päätellä, ettei kyse olisi unionin oikeuden soveltamisesta.

92. Tältä osin unionin tuomioistuin on jo todennut, että se, että unionin oikeuden säännöksessä annetaan jäsenvaltioille harkintavaltaa, ei sulje pois toteamusta, jonka mukaan ne soveltavat unionin oikeutta.⁶⁰

93. EUT-sopimuksen tiukempaa kansallista suojaa koskevissa lausekkeissa määrätään nimenomaisesti, että niitä sovellettaessa on noudatettava perussopimuksia. Tästä syystä unionin tuomioistuin on tukeutunut – mielestäni perustellusti – tällaisiin lausekkeisiin asettaakseen jäsenvaltioiden tiukempien suojatoimenpiteiden toteuttamisen edellytykseksi unionin oikeuden ja muun muassa sen yleisten periaatteiden noudattamisen.⁶¹

94. Tältä osin on huomattava, että direktiivin 2003/88 oikeusperustana on EY 137 artikla, josta on tullut SEUT 153 artikla. SEUT 153 artiklan 4 kohdassa määrätään, että tämän artiklan nojalla annetut säännökset "eivät voi estää jäsenvaltiota pitämästä voimassa tai toteuttamasta tiukempia suojatoimenpiteitä, jos ne ovat *sopuoinnussa perussopimusten kanssa*".⁶²

95. Kun jäsenvaltiot toteuttavat toimenpiteitä, jotka ylittävät direktiivissä säädetyt vähimmäissuojaa koskevat vaatimukset, näiden säännösten on oltava unionin oikeuden muiden säännösten ja erityisesti perussopimusten mukaisia.⁶³

60 Ks. mm. tuomio 9.3.2017, Milkova (C-406/15, EU:C:2017:198), joka koskee yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY (EYVL 2000, L 303, s. 16) 7 artiklan 2 kohtaa, jossa säädetään, että "vammainen osalta yhdenvertaisen kohtelun periaate ei estä jäsenvaltioita pitämästä voimassa tai antamasta terveyden ja turvallisuuden suojelua työpaikalla koskevia säännöksiä eikä toteuttamasta toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on luoda tai pitää voimassa säännöksiä tai järjestelyjä, joilla pyritään turvaamaan tai edistämään vammaisten pääsyä työelämään". Unionin tuomioistuimen mukaan "sen seikan johdosta, että jäsenvaltioilla ei ole – kuten direktiivin 2000/78 7 artiklan 2 kohdasta ilmenee – velvoitetta pitää voimassa tai toteuttaa mainitussa säännöksessä säädettyjen toimenpiteiden kaltaisia toimenpiteitä, vaan niillä on harkintavaltaa tältä osin, ei voida katsoa, että pääasiassa kyseessä olevan kaltaiset säännöt, joita jäsenvaltiot antavat, jäisivät unionin oikeuden soveltamisalan ulkopuolelle" (52 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Tämän suhteen "on myös muistutettava, että mikäli jäsenvaltioille annetaan unionin säännöstössä mahdollisuus valita useiden erilaisten täytäntöönpanomuotojen välillä, jäsenvaltioiden on harkintavaltaansa käyttäessään noudatettava unionin yleisiä periaatteita, joihin yhdenvertaisen kohtelun periaate kuuluu" (53 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Tästä seuraa, että "pääasiassa sovellettava kansallinen säännöstö on unionin oikeuden soveltamista, mikä merkitsee sitä, että käsiteltävässä asiassa on sovellettava unionin yleisiä oikeusperiaatteita, kuten yhdenvertaisen kohtelun periaatetta, ja perusoikeuskirjaa" (54 kohta). Ks. myös harkintavaltalausekkeesta kansainvälistä suojelua koskevan hakemuksen käsittelystä vastuussa olevan jäsenvaltion määrittämiseksi tuomio 16.2.2017, C. K. ym. (C-578/16 PPU, EU:C:2017:127, 53 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen ja 54 kohta). Yleisemmällä tasolla unionin tuomioistuimen vakiintuneesta oikeuskäytännöstä ilmenee, että "jäsenvaltion katsotaan, kun se toteuttaa toimenpiteitä sille unionin toimella myönnettyä harkintavaltaa käyttäen, soveltavan unionin oikeutta perusoikeuskirjan 51 artiklan 1 kohdassa tarkoitetulla tavalla" (ks. mm. tuomio 13.6.2017, Florescu ym., C-258/14, EU:C:2017:448, 48 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

61 Ks. ympäristön alalla SEUT 193 artiklan osalta esitetyistä hyvin selvistä perusteluista tuomio 13.7.2017, Türkevei Tejtermelő Kft. (C-129/16, EU:C:2017:547): "on muistutettava, että [ympäristövastuusta ympäristövahinkojen ehkäisemisen ja korjaamisen osalta 21.4.2004 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2004/35/EY (EUVL 2004, L 143, s. 56)] 16 artiklassa säädetään jäsenvaltioiden mahdollisuudesta pitää voimassa tai antaa tiukempia säännöksiä ympäristövahinkojen ehkäisemisestä ja korjaamisesta, mukaan lukien uusien ehkäisemistä ja korjaamista koskevien tämän direktiivin vaatimusten alaisten toimintojen ja vastuuseen asetettavien osapuolten määrittäminen" (56 kohta). Koska pääasiassa kyseessä olevalla lainsäädännöllä "vahvistetaan direktiivissä 2004/35 säädettyjä mekanismeja siten, että siinä yksilöidään sellaisten henkilöiden ryhmä, joiden voidaan katsoa olevan solidaarisessa vastuussa toiminnanharjoittajien kanssa, siihen sovelletaan direktiivin 2004/35 16 artiklaa, jossa yhdessä SEUT 193 artiklan kanssa sallitaan tiukemmat suojatoimenpiteet, *mikäli nämä ovat yhteensopivia EU-sopimuksen ja EUT-sopimuksen kanssa* ja niistä ilmoitetaan [komissiolle]" (60 kohta, kursivointi tässä). "Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä käy ilmi yhteensopivuutta perussopimusten kanssa koskevasta edellytyksestä, että kunkin jäsenvaltion asiana on määrittää tällaisia tiukempia suojatoimenpiteitä, joita on yhtäältä käytettävä direktiivin 2004/35 päämäärän saavuttamista varten, sellaisena kuin se on määritelty tämän direktiivin 1 artiklassa, eli ympäristövahinkojen ehkäisemiseksi ja korjaamiseksi, ja joiden on toisaalta oltava unionin oikeuden ja sen yleisten periaatteiden, kuten suhteellisuusperiaatteen, mukaisia" (61 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Ks. myös SEUT 169 artiklan 4 kohta, joka koskee kuluttajansuojaa.

62 Kursivointi tässä Ks. EY 137 artiklan 4 kohdasta mm. tuomio 1.7.2010, Gassmayr (C-194/08, EU:C:2010:386, 89 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Ks. tältä osin O'Leary, S., "Courts, charters and conventions: making sense of fundamental rights in the EU", *Irish Jurist*, UCD Sutherland School of Law, Dublin, 2016, nro 56, s. 4–41, joka toteaa muun muassa tähän viimeksi mainittuun tuomioon viitaten, että unionin tuomioistuimen 10.7.2014 antamassaan tuomiossa Julián Hernández ym. (C-198/13, EU:C:2014:2055) omaksuma kanta "is not entirely coherent when viewed with reference to other case law or clear as to its potential consequences" (s. 15).

63 On selvää, että tämä yhdenmukaisuuden vaatimus koskee unionin yleisiä oikeusperiaatteita.

96. Koska perusoikeuskirja on primaarioikeuden asemassa, olisi epäjohdonmukaista hyväksyä sen osalta rajoittavampi lähestymistapa sen sovellettavuutta tarkasteltaessa ja katsoa, että kun jäsenvaltiot antavat direktiivin 2003/88 15 artiklan nojalla säännöksiä tai määräyksiä, jotka ovat työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemisen kannalta suotuisampia, ne eivät sovello unionin oikeutta perusoikeuskirjan 51 artiklan 1 kohdassa tarkoitettulla tavalla. En näe ratkaisevaa syytä sille, miksi perusoikeuskirjan pitäisi olla ainoa unionin oikeuden normi, jota jäsenvaltioiden ei olisi noudatettava, kun ne toteuttavat toimenpiteitä, jotka menevät direktiivissä säädettyä vähimmäissuojaa pidemmälle.

97. Väite, jonka mukaan perusoikeuskirja voisi joka tapauksessa tulla sovellettavaksi, jos osoittautuisi, että kyseessä oleva kansallinen toimenpide kuuluu jonkin toisen unionin oikeuden säännöksen soveltamisalaan tai on ristiriidassa tällaisen säännöksen kanssa, merkitsee mielestäni tarpeetonta ja jokseenkin keinotekoista kiertelyä. Nähdäkseni on sekä yksinkertaisempaa että johdonmukaisempaa katsoa, että perusoikeuskirjan määräyksillä, kuten unionin oikeudella kokonaisuudessaan, voidaan niiden sovellettavuuden seurauksena luoda puitteet, joissa jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet toteuttavat tiukempia kansallisia suojatoimenpiteitä.

98. En katso, että siitä lähtien, kun ne toteuttavat direktiivin 2003/88 15 artiklaan sisältyvän kaltaisen tiukempaa kansallista suojaa koskevan lausekkeen nojalla toimenpiteitä, jotka ylittävät tässä direktiivissä, jolla luodaan tasapaino työntekijöiden ja työnantajien etujen välillä, vahvistetut vähimmäisvaatimukset,⁶⁴ jäsenvaltioiden pitäisi katsoa voivan vapaasti horjuttaa tätä tasapainoa toteuttamalla toimenpiteitä, jotka asettaisivat tiettyjen työntekijäryhmien edut kohtuuttomalla tai jopa syrjivällä tavalla etusijalle tai joissa ei otettaisi riittävästi huomioon työnantajien etuja ja tarvetta turvata yritysten asianmukainen toiminta.⁶⁵ Eryityisesti on huomattava, että direktiivin 2003/88 15 artiklan nojalla toteutetut työntekijöiden kannalta suotuisimmat kansalliset toimenpiteet, joilla pyritään toteuttamaan työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelua koskeva tavoite, eivät saa ylittää sitä, mikä on tarpeen tämän tavoitteen saavuttamiseksi. Jäsenvaltiot voivat siis antaa tällaisia säännöksiä niin kauan kuin ne ovat yhteensovitetuissa unionin oikeuden asianmukaisen soveltamisen kanssa eivätkä ole ristiriidassa unionin oikeuden nojalla suojattujen muiden perusoikeuksien kanssa.⁶⁶

99. Tässä tarkoituksessa unionin tuomioistuin on mielestäni esimerkiksi toimivaltainen tarkistamaan, ovatko direktiivin 2003/88 15 artiklan nojalla toteutetut kansalliset toimenpiteet perusoikeuskirjassa vahvistettujen perusoikeuksien, kuten sen 21 artiklassa vahvistetun syrjintäkiellon periaatteen, mukaisia. Lisäksi unionin tuomioistuin voisi toimivaltaansa ylittämättä tutkia, vaikuttaako tiukempi kansallinen suojatoimenpide suhteettomalla tavalla työntekijöiden ja työnantajien etujen väliseen tasapainoon⁶⁷ ja puututaanko sillä samalla perusoikeuskirjan 16 artiklassa vahvistettuun elinkeinovapauteen.

100. Tällä tavoin toimiessaan unionin tuomioistuin noudattaa mielestäni logiikkaa, joka on unionissa suojattujen perusoikeuksien kannalta suoritettavan kansallisten toimenpiteiden valvonnan taustalla ja jonka mukaan näiden oikeuksien suojaaminen unionissa on toteutettava unionin rakenteen ja tavoitteiden mukaisesti.⁶⁸

64 Huomattakoon, että SEUT 153 artiklan 2 kohdan b alakohdassa määrätään, että direktiiveissä, joissa säädetään vähimmäisvaatimuksista, "vältetään säätämästä sellaisia hallinnollisia, taloudellisia tai oikeudellisia rasituksia, jotka vaikeuttaisivat pienten tai keski suurten yritysten perustamista taikka niiden kehittämistä". Ks. vastaavasti myös direktiivin 2003/88 johdanto-osan toinen perustelukappale.

65 Jäsenvaltiot eivät siten voi tukeutua direktiivin 2003/88 15 artiklaan sisältyvän kaltaiseen tiukempaa kansallista suojaa koskevaan lausekkeeseen vaarantaakseen "työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemista koskevan [unionin] sääntelyn yhtenäisyyden" (ks. tämän ilmaisun käytöstä tuomio 17.12.1998, IP, C-2/97, EU:C:1998:613, 37 kohta). Ks. myös julkisasiamies Mischon ratkaisuehdotus IP (C-2/97, EU:C:1998:176), jossa todetaan, että "työntekijöiden turvallisuus kuuluu osana sosiaalipolitiikkaa [unionin] oikeuden soveltamisalaan [ja että] näin ollen jäsenvaltiot eivät ole enää vapaita toimimaan tällä alalla ottamatta huomioon toimenpiteitä, joihin [unioni] on ryhtynyt" (45 kohta), ja että "[unionin] ja jäsenvaltioiden toimien on oltava sopusoinnussa" (46 kohta).

66 Ks. tästä kysymyksestä mm. De Cecco, F., "Room to move?: minimum harmonization and fundamental rights", *Common Market Law Review*, Kluwer Law International, Alphen-sur-le-Rhin, 2006, osa 43, nro 1, s. 9–30, erityisesti s. 22 ja sitä seuraavat kohdat.

67 Ks. siitä, miten unionin tuomioistuin on ottanut tämän tasapainon huomioon, mm. tuomio 29.11.2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, 55 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

68 Ks. tuomio 17.12.1970, Internationale Handelsgesellschaft (11/70, EU:C:1970:114, 4 kohta).

101. Esillä olevien asioiden yhteydessä on myös huomattava, että ”unionin oikeudessa edellytetään, että jäsenvaltioiden on – – direktiivien täytäntöönpanon yhteydessä huolehdittava siitä, että ne nojautuvat sellaiseen kyseisten direktiivien tulkintaan, jolla voidaan varmistaa unionin oikeusjärjestyksessä suojattujen eri perusoikeuksien välinen oikeudenmukainen tasapaino. Jäsenvaltioiden viranomaisten ja tuomioistuinten on pannessaan täytäntöön mainittujen direktiivien noudattamisen edellyttämiä toimenpiteitä tulkittava kansallista oikeuttaan näiden samojen direktiivien mukaisesti, ja tämän lisäksi ne eivät myöskään saa nojautua sellaiseen kyseisten direktiivien tulkintaan, joka johtaisi ristiriitaan mainittujen perusoikeuksien tai muiden unionin oikeuden yleisten periaatteiden”, kuten suhteellisuusperiaatteen, ”kanssa”.⁶⁹ Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä seuraa myös, että ”kansalliset viranomaiset ja tuomioistuimet saavat soveltaa perusoikeuksien suojaa koskevia kansallisia standardeja sillä edellytyksellä, ettei tämä soveltaminen vaaranna perusoikeuskirjassa, sellaisena kuin unionin tuomioistuin on sitä tulkinnut, vahvistettua suojan tasoa eikä unionin oikeuden ensisijaisuutta, yhtenäisyyttä ja tehokkuutta”.⁷⁰ Jos näitä unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöön perustuvia ohjeita sovelletaan esillä olevissa asioissa kyseessä oleviin tilanteisiin, niiden avulla voidaan mielestäni rajata direktiivin 2003/88 15 artiklaan sisältyvän kaltaisella tiukempaa kansallista suojaa koskevalla lausekkeella kansallisille viranomaisille annettua harkintavaltaa.

102. Esillä olevassa asiassa ei ole väitetty, että pääasioissa kyseessä olevat kansalliset säännöt tai työehtosopimukset voisivat olla perusoikeuskirjan muiden määräysten kuin sen 31 artiklan 2 kohdan vastaisia. Keskityn tästä syystä tarkastelussani tähän viimeksi mainittuun määräykseen, jota voidaan edellä toteamallani tavalla soveltaa pääasioissa kyseessä oleviin tilanteisiin.

103. Unionin tuomioistuin tutki 6.11.2018 antamassaan tuomiossa Bauer ja Willmeroth⁷¹ ja 6.11.2018 antamassaan tuomiossa Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften⁷² tämän määräyksen ulottuvuutta ja totesi, että siihen voidaan vedota suoraan yksityisten välisessä oikeusriidassa.

104. Tähän lopputulokseen päätyäkseen unionin tuomioistuin totesi muun muassa, että ”kun perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa määrätään pakottavasti, että ’jokaisella työntekijällä’ on ’oikeus’ ’palkalliseen vuosilomaan’ viittaamatta tältä osin etenkään, kuten esimerkiksi 15.1.2014 annetun tuomion Association de médiation sociale^[73] taustalla olevassa perusoikeuskirjan 27 artiklassa, ’unionin oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisi[in] tapauksi[in] ja niissä määrät[tyihin] edellytyksi[in]’, se ilmaisee unionin sosiaalioikeuden keskeistä periaatetta, josta voidaan poiketa ainoastaan perusoikeuskirjan 52 artiklan 1 kohdassa määrättyjä tiukkoja edellytyksiä noudattaen ja erityisesti palkallista vuosilomaa koskevan perusoikeuden keskeistä sisältöä kunnioittaen”.⁷⁴

105. Unionin tuomioistuimen mukaan ”perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa kaikille työntekijöille vahvistettu oikeus palkalliseen vuosilomaan on siten jo olemassaolonsa puolesta samalla sekä pakottava että ehdoton, eikä kyseistä määräystä ole näet tarpeen saattaa konkreettiseen muotoon unionin oikeuden tai kansallisen oikeuden säännöksillä, joissa on yksinomaan täsmennettävä

69 Ks. mm. tuomio 18.10.2018, Bastei Lütbe (C-149/17, EU:C:2018:841, 45 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen) ja vastaavasti tuomio 19.4.2012, Bonnier Audio ym. (C-461/10, EU:C:2012:219, 56 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen) ja tuomio 27.3.2014, UPC Telekabel Wien (C-314/12, EU:C:2014:192, 46 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

70 Ks. mm. tuomio 5.12.2017, M.A.S. ja M.B. (C-42/17, EU:C:2017:936, 47 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

71 C-569/16 ja C-570/16, EU:C:2018:871.

72 C-684/16, EU:C:2018:874.

73 C-176/12, EU:C:2014:2.

74 Ks. tuomio 6.11.2018, Bauer ja Willmeroth (C-569/16 ja C-570/16, EU:C:2018:871, 84 kohta) ja tuomio 6.11.2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, 73 kohta).

palkallisen vuosiloman tarkka pituus ja mahdollisesti eräät sen käyttämistä koskevat edellytykset. Tästä seuraa, että mainittu määräys riittää itsessään antamaan työntekijöille oikeuden, johon nämä voivat vedota sellaisenaan niiden ja niiden työnantajan välisessä oikeusriidassa unionin oikeuden kattamassa tilanteessa, joka kuuluu siis perusoikeuskirjan soveltamisalaan”.⁷⁵

106. Unionin tasolla direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa täsmennetään kaikille työntekijöille vähimmäisaikana taatun palkallisen vuosiloman tarkka pituus. Tällä unionin johdetun oikeuden säännöksellä täsmennetään siten perusoikeuskirjassa vahvistetun perusoikeuden ulottuvuutta. Sillä säännellään tarkemmin oikeutta saada palkallinen vuosiloma säätämällä, että tämä vuosiloma ei saa olla lyhyempi kuin neljä viikkoa.

107. Mielestäni perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa ei anneta työntekijöille oikeutta saada palkallista vuosilomaa, jonka kesto ylittää unionin lainsäätäjän näin täsmentämän vähimmäisajan.

108. Koska perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa ei ole täsmennetty palkallisen vuosiloman kesto, direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa säädetyn mukainen palkallinen vuosiloma riittää siis täyttämään perusoikeuskirjan vaatimukset. Perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdasta ei voida päätellä oikeutta palkalliseen vuosilomaan, jonka kesto ylittää unionin lainsäätäjän vahvistaman vähimmäisajan.

109. Kun otetaan huomioon perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa vahvistetun palkallista vuosilomaa koskevan perusoikeuden ja sen ulottuvuuden täsmentämisestä annetun unionin johdetun oikeuden ”symbioottinen limittäisyys”,⁷⁶ on loogista, että asioissa, joissa on kyse tästä oikeudesta, unionin tuomioistuin nojautuu sekä tähän perusoikeuskirjan määräykseen että direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaan ja tulkitsee niitä yhdessä varmistaakseen vähintään neljän viikon vuosilomaa koskevan oikeuden tehokkuuden.⁷⁷

110. Se, että perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaa ja näin suojatun perusoikeuden ulottuvuuden täsmentämisestä annettua unionin johdetun oikeuden säännöstä tulkitaan yhdessä, ei kuitenkaan johda siihen, että palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden kesto jäisi lopullisesti neljään viikkoon, koska unionin lainsäätäjä voi aina muuttaa tätä aikaa työsuhteisiin sovellettaviin järjestelmiin vaikuttavien taloudellisten ja sosiaalisten olosuhteiden muutoksen sekä teknologian kehityksen perusteella.⁷⁸ Se, että unionin lainsäätäjällä on tärkeä tehtävä perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa vahvistetun perusoikeuden ulottuvuuden täsmentämisessä, on väistämätön seuraus perusoikeuskirjan määräysten samalla sekä tiiviistä että yleisestä esitystavasta.

111. Tällainen yhdessä tulkitseminen auttaa soveltamaan perusoikeuskirjaa ja unionin johdettua oikeutta siten, etteivät ne ole keskenään ristiriidassa. Nyt käsiteltävissä asioissa sillä voidaan välttää perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaan vetoaminen siinä tarkoituksessa, että unionin tuomioistuimen pelkästään neljän viikon vähimmäisvuosiloman perusteella ja sen huomioon ottaen asteittain vahvistamat suojasäännöt ulotettaisiin koskemaan tällaisen vähimmäisvuosiloman ylittävää palkallista vuosilomaa.

75 Ks. tuomio 6.11.2018, Bauer ja Willmeroth (C-569/16 ja C-570/16, EU:C:2018:871, 85 kohta) ja tuomio 6.11.2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, 74 kohta).

76 Tätä ilmaisua on käyttänyt Cariat, N., mainittu edellä, s. 443. Viittaan myös perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan ja sen ulottuvuuden täsmentämisestä annetun unionin johdetun oikeuden erottamattoman yhteyden osalta ratkaisuehdotukseeni yhdistetyissä asioissa Bauer ja Willmeroth (C-569/16 ja C-570/16, EU:C:2018:337, 86–91 kohta).

77 Ks. mm. tuomio 13.12.2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018), jonka tuomiolauselmassa mainitaan sekä direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohta että perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohta.

78 Perusoikeuskirjan johdanto-osasta ilmenee, että perusoikeuksien suojaa on tarkasteltava ”yhteiskunnan muutoksen, sosiaalisen edistyksen sekä tieteen ja tekniikan kehityksen mukaisesti”.

112. Koska palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden keskeiseen sisältöön, sellaisena kuin se on täsmennetty direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa, toisin sanoen vähimmäissuojan ydinalueeseen, ei ole puututtu, jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet voivat mielestäni perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaa rikkomatta määritellä neljän viikon palkallisen vähimmäisvuosiloman lisäksi annettavan ylimääräisen palkallisen vuosiloman myöntämisen, siirtämisen ja lakkaamisen edellytyksiä, jotka poikkeavat unionin tuomioistuimen tämän palkallisen vähimmäisvuosiloman osalta määrittämistä suojasäännöistä.

113. Konkreettisesti tämä merkitsee sitä, että perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohta ei ole mielestäni esteenä sille, että kansallisissa säännöstöissä tai työehtosopimuksissa määrätään, että direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa täsmennetyt neljän viikon vähimmäisvuosiloman ylittäviä palkallisia vuosilomapäiviä ei voida siirtää, jos ne ovat päällekkäisiä sairauslomapäivien kanssa.

114. Päätän tarkasteluni kolmenlaisiin huomautuksiin.

115. Ensinnäkin hyväksymällä perusoikeuskirjan sovellettavuuden tilanteissa, joissa on kyse tiukemmista kansallisista suojatoimenpiteistä, ja rajaamalla sitten perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan normatiivista sisältöä, kuten olen tässä tehnyt, olen välttänyt riskin siitä, että tätä viimeksi mainittua määräystä tulkittaisiin siten, että työntekijöille annettaisiin palkallista vuosilomaa koskeva oikeus, joka menee unionin lainsäätäjän tämän perusoikeuden täytäntöön panemiseksi esittämiä täsmennyksiä pidemmälle. Tässä tapauksessa unionin oikeudessa suojatun palkallisen vähimmäisvuosiloman täsmennys sisältyy direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaan, mutta tällaista täsmennystä voidaan muuttaa.

116. Hyväksyessään tällaisen päättelyn unionin tuomioistuin ei nähdäkseni ylittäisi unionin oikeuden tulkitsijana sille annetun toimivallan rajoja. Koska tämä päättely ei johda unionin ja sen jäsenvaltioiden toimivallan jaon muuttamiseen, se ei mielestäni olisi ristiriidassa perusoikeuskirjan 51 artiklan 2 kohdan kanssa.

117. Toiseksi mielestäni on tärkeää, että unionin tuomioistuin vahvistaa esillä olevissa asioissa lähtökohdat, joiden perusteella se voi tällaisen tapauksen tullessa esille torjua tehokkaasti direktiivin 2003/88 15 artiklan nojalla toteutetut kansalliset toimenpiteet, jotka olisivat ristiriidassa perusoikeuskirjassa vahvistettujen perusoikeuksien kanssa. Jos perusoikeuskirjan ei katsottaisi soveltuvan tilanteissa, joissa on kyse tällaisista toimenpiteistä, unionin tuomioistuimen tehtävä voisi mielestäni vaikeutua tässä suhteessa, erityisesti silloin, jos kansallisen toimenpiteen ja muun unionin normin kuin direktiivin 2003/88 välistä yhteyttä on vaikeaa osoittaa.

118. Kolmanneksi on huomattava, että mikäli unionin tuomioistuin katsoisi, että tilanteet, joissa on kyse tiukemmista kansallisista suojatoimenpiteistä, eivät kuulu perusoikeuskirjan soveltamisalaan ja että niitä ei siis ole tarkasteltava sen 31 artiklan 2 kohdan kannalta, kysymys tämän määräyksen normatiivisesta sisällöstä ja siihen läheisesti liittyvä kysymys sen suhteesta direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaan jäisi ratkaisematta. Tähän kysymykseen annettavaa vastausta ei kuitenkaan voida välttää, jos unionin tuomioistuimen on täsmennettävä perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan ulottuvuutta unionin toimielinten toteuttamien toimenpiteiden yhteydessä.⁷⁹

B Toinen ennakkoratkaisukysymys

119. Toisella kysymyksellään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyytää unionin tuomioistuinta ottamaan kantaa siihen, voiko perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdalla olla välitön oikeusvaikutus yksityisten välisessä oikeusriidassa.

⁷⁹ Ks. tältä osin valitukset 4.12.2018 annetusta tuomiosta Carreras Sequeros ym. v. komissio (T-518/16, EU:T:2018:873) vireillä olevissa asioissa komissio v. Carreras Sequeros ym. (C-119/19 P) ja neuvosto v. Carreras Sequeros ym. (C-126/19 P).

120. Koska katson, että pääasioissa kyseessä olevat kansalliset säännöt tai työehtosopimukset eivät ole ristiriidassa direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan tai perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan kanssa, tätä toista kysymystä ei ole tarpeen tutkia. Joka tapauksessa siihen annettava vastaus, joka on myöntävä, ilmenee selvästi 6.11.2018 annetusta tuomiosta Bauer ja Willmeroth⁸⁰ ja 6.11.2018 annetusta tuomiosta Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften.⁸¹

121. Vaikka edellä esitetyistä perusteluista ilmenevällä tavalla perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohta ei mielestäni anna työntekijöille oikeutta palkalliseen vuosilomaan, jonka kesto ylittää unionin lainsäätäjän täsmentämän keston, työntekijän mahdollisuus vedota tähän määräykseen hänen ja yksityisen työnantajan välisessä oikeusriidassa sellaisten kansallisten oikeussääntöjen soveltamatta jättämiseksi, joilla puututtaisiin vähimmäissuojan ydinalueeseen, auttaa osaltaan takaamaan tälle työntekijälle tosiasiallisen mahdollisuuden käyttää tätä perusoikeutta. Juuri tässä on perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan suurin merkitys, kun siihen vedotaan yksityisten välisessä oikeusriidassa.

V Ratkaisuehdotus

122. Kaiken edellä esitetyn perusteella ehdotan, että unionin tuomioistuin vastaa työtuomioistuimen esittämiin ennakkoratkaisukysymyksiin seuraavasti:

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 eivät ole esteenä pääasioissa kyseessä olevan kaltaisille kansallisille säännöstoille tai työehtosopimuksille, joista seuraa, että palkallisia vuosilomapäiviä, jotka ylittävät neljän viikon ajan, ei voida siirtää, jos ne ovat päällekkäisiä sairauslomapäivien kanssa.

⁸⁰ C-569/16 ja C-570/16, EU:C:2018:871.

⁸¹ C-684/16, EU:C:2018:874.