



Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (suuri jaosto)

19 päivänä marraskuuta 2019*

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – SEUT 153 artikla – Turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäisvaatimukset työajan järjestämistä varten – Direktiivi 2003/88/EY – 7 artikla – Oikeus vähintään neljän viikon palkalliseen vuosilomaan – 15 artikla – Kansalliset säännökset ja työehtosopimukset, jotka ovat työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemisen kannalta suotuisampia – Työntekijät, jotka ovat työkyvyttömiä sairauden vuoksi palkallisen vuosiloman aikana – Tämän loman siirtämisestä kieltäytyminen, jos siirtämättä jättämisestä ei aiheudu palkallisen vuosiloman tosiasiallisen keston vähenemistä alle neljään viikkoon – Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaa ei voida soveltaa silloin, kun kyse ei ole tilanteesta, jossa sovelletaan unionin oikeutta perusoikeuskirjan 51 artiklan 1 kohdassa tarkoitetulla tavalla

Yhdistetyissä asioissa C-609/17 ja C-610/17,

joissa on kyse kahdesta SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyyntöstä, jotka työtuomioistuimien (Suomi) on esittänyt 18.10.2017 tekemillään päätöksillä, jotka ovat saapuneet unionin tuomioistuimeen 24.10.2017, saadakseen ennakkoratkaisun asioissa

Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ry

vastaa

Hyvinvointialan liitto ry,

Fimlab Laboratoriot Oy:n

osallistuessa asian käsittelyyn (C-609/17),

ja

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry

vastaa

Satamaoperaattorit ry,

Kemi Shipping Oy:n

osallistuessa asian käsittelyyn (C-610/17),

* Oikeudenkäyntikieli: suomi.

UNIONIN TUOMIOISTUIN (suuri jaosto),

toimien kokoonpanossa: presidentti K. Lenaerts, varapresidentti R. Silva de Lapuerta, jaostojen puheenjohtajat J.-C. Bonichot, A. Prechal (esittelevä tuomari), E. Regan ja P. G. Xuereb sekä tuomarit M. Ilešič, J. Malenovský, L. Bay Larsen, T. von Danwitz, F. Biltgen, K. Jürimäe ja C. Lycourgos,

julkisasiamies: Y. Bot,

kirjaaja: hallintovirkamies C. Strömholm,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 26.2.2019 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

- Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ry, edustajinaan J. Kasanen ja M. Nyman,
- Hyvinvointialan liitto ry ja Fimlab Laboratoriot Oy, edustajinaan M. Kärkkäinen ja I. Kallio,
- Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry, edustajinaan J. Tutti ja J. Hellsten,
- Satamaoperaattorit ry ja Kemi Shipping Oy, edustajinaan M. Kärkkäinen ja I. Kallio,
- Suomen hallitus, asiamiehenään S. Hartikainen,
- Ranskan hallitus, asiamiehinään A.-L. Desjonquères ja R. Coesme,
- Euroopan komissio, asiamiehinään M. van Beek ja M. Huttunen,

kuultuaan julkisasiamiehen 4.6.2019 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

- 1 Ennakkoratkaisupyynnöt koskevat tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY (EUVL 2003, L 299, s. 9) 7 artiklan ja Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) 31 artiklan 2 kohdan tulkintaa.
- 2 Nämä pyynnöt on esitetty kahdessa asiassa, joista asiassa C-609/17 vastakkain ovat Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ry (jäljempänä TSN) ja Hyvinvointialan liitto ry ja asiassa C-610/17 Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry (jäljempänä AKT) ja Satamaoperaattorit ry ja joissa on kyse kieltäytymisestä myöntää kahdelle työntekijälle, jotka olivat olleet työkyvyttömiä sairauden vuoksi palkallisen vuosiloman aikana, palkallisen vuosiloman siirtämistä kyseisten sairauslomapäivien täysimääräisen tai osittaisen keston ajalta.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

- 3 Direktiivi 2003/88 on annettu EY 137 artiklan 2 kohdan, josta on tullut SEUT 153 artiklan 2 kohta, perusteella.

4 Direktiivin 2003/88 ensimmäisessä, toisessa ja viidennessä perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”(1) Tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista 23 päivänä marraskuuta 1993 annettua neuvoston direktiiviä 93/104/EY [(EYVL 1993, L 307, s. 18)], jossa säädetään turvallisuutta ja terveyttä koskevista vähimmäisvaatimuksista työajan järjestämistä varten, vuorokautisten lepoaikojen, taukojen, viikoittaisten lepoaikojen, viikoittaisen enimmäistyöajan, vuosiloman sekä yötyötä, vuorotyötä ja työn jaksotusta koskevien seikkojen osalta, on muutettu huomattavilta osin. Mainitut säännökset olisi selkeyden vuoksi kodifioitava.

(2) [EY] 137 artiklassa määrätään, että yhteisö tukee ja täydentää jäsenvaltioiden toimia, joilla ne pyrkivät parantamaan työympäristöä työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelemiseksi. Tämän artiklan perusteella annetuissa direktiiveissä on vältettävä säätämästä sellaisia hallinnollisia, taloudellisia tai oikeudellisia rasituksia, jotka vaikeuttaisivat pienten tai keskisuurten yritysten perustamista taikka niiden kehittämistä.

--

(5) Kaikilla työntekijöillä olisi oltava asianmukaiset lepoajat. Käsité 'lepo' olisi ilmaistava aikayksikköinä, esimerkiksi päivinä, tunteina ja/tai näiden osina. Yhteisön työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden varmistamiseksi heille on annettava päivittäin, viikoittain ja vuosittain vähimmäismäärä lepoaikaa sekä riittävät tauot. --”

5 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) [vuosiloman vähimmäisaikaa] --

--”

6 Kyseisen 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.”

7 Saman direktiivin 15 artiklassa, jonka otsikko on ”Suotuisimmat määräykset”, 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.”

8 Direktiivin 2003/88 17 artiklassa säädetään, että jäsenvaltiot voivat poiketa tämän direktiivin tietyistä säännöksistä. Poikkeukset direktiivin 7 artiklasta eivät kuitenkaan ole sallittuja.

Suomen lainsäädäntö

Vuosilomalaki

- 9 Vuosilomalailla (162/2005) pyritään muun muassa saattamaan direktiivin 2003/88 7 artikla osaksi Suomen lainsäädäntöä. Vuosilomalin 5 §:n 1 momentin mukaan työntekijällä on oikeus saada palkallista 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.
- 10 Lomanmääräytymisvuodessa, joka kestää vuoden 1 päivästä huhtikuuta seuraavan vuoden 31 päivään maaliskuuta, voi olla enintään 12 lomanmääräytymiskuukautta. Jos työntekijällä on lomanmääräytymisvuodessa 12 täyttä lomanmääräytymiskuukautta, hänellä on vuosilomalin mukaan työsuhteen keston perusteella joko 24 tai 30 arkipäivää lomaa.
- 11 Vuosilomalin 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.
- 12 Vuosilomalin 4 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaan ”lomakaudella” tarkoitetaan 2 päivän toukokuuta ja 30 päivän syyskuuta välistä aikaa nämä päivät mukaan luettuina. Vuosilomalin 20 §:n 2 momentin mukaan vuosilomasta 24 arkipäivää on sijoitettava lomakaudelle (kesäloma). Muu osa lomasta (talviloma) on annettava viimeistään seuraavan lomakauden alkuun mennessä.
- 13 Vuosilomalin, sellaisena kuin se oli muutettuna 1.10.2013–31.3.2016 voimassa olleella lailla 276/2013, 25 §:n 1 momentissa säädettiin 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.”

- 14 Vuosilomalin, sellaisena kuin se on muutettuna 1.4.2016 voimaan tulleella lailla 182/2016, 25 §:n 2 momentissa 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.”

Sovellettavat työehtosopimukset

- 15 Suomessa työehtosopimuksilla myönnetään usein vuosilomalaissa säädettyä pidempiä palkallisia vuosilomia. Näin on muun muassa yhtäältä työehtosopimuksessa, joka on tehty Terveyspalvelualan liitto ry:n, jonka sijaan Hyvinvointialan liitto ry on tullut, ja TSN:n välillä terveyspalvelualalla ajalle 1.3.2014–31.1.2017 (jäljempänä terveyspalvelualan työehtosopimus), ja toisaalta työehtosopimuksessa, joka on tehty Satamaoperaattorit ry:n ja AKT:n välillä ahtausalalla ajalle 1.2.2014–31.1.2017 (jäljempänä ahtausalan työehtosopimus).

- 16 Terveyspalvelualan työehtosopimuksen 16 §:n 1 kohdan mukaan ”vuosilomaedut määräytyvät vuosilomalain ja jäljempänä olevien määräysten mukaisesti”. Kyseisen työehtosopimuksen 16 §:n 7 kohdan mukaan ”vuosiloma annetaan vuosilomalain mukaan”.
- 17 Ahtausalan työehtosopimuksen 10 §:n 1 ja 2 kohdassa määrätään, että ”työntekijän vuosiloman pituus määräytyy voimassaolevan vuosilomalain mukaan” ja että ”vuosiloma annetaan vuosilomalain mukaan, ellei toisin sovita”.

Pääasiat ja ennakkoratkaisukysymykset

Asia C-609/17

- 18 Marika Luoma on työskennellyt laboratoriolähihoitajana Fimlab Laboratoriot Oy:n palveluksessa toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa 14.11.2011 alkaen.
- 19 Terveyspalvelualan työehtosopimuksen ja Luoman työsuhteen keston perusteella hänellä oli oikeus 42 arkipäivän eli seitsemän viikon pituiseen palkalliseen vuosilomaan 31.3.2015 päättyneeltä lomanmääräytymisvuodelta.
- 20 Luomalle oli vahvistettu kuuden päivän pituinen palkallinen vuosiloma maanantain 7.9. ja sunnuntain 13.9.2015 väliselle ajalle. Hän ilmoitti 10.8.2015 työnantajalleen joutuvansa leikkaukseen 2.9.2015 ja pyysi edellä mainitun vuosilomansa siirtämistä myöhempään ajankohtaan. Leikkauksen johdosta Luoma oli sairauslomalla 23.9.2015 saakka. Hän oli pitänyt 42 arkipäivän vuosilomastaan jo aiemmin 22 vuosilomapäivää, eli kolme viikkoa ja neljä arkipäivää. Fimlab Laboratoriot Oy siirsi vuosilomalakiin perustuvat kaksi ensimmäistä lomapäivää pidettäväksi myöhemmin mutta ei siirtänyt neljää jäljelle jäänyttä työehtosopimukseen perustuvaa lomapäivää vedoten tältä osin työehtosopimuksen 16 §:n 1 ja 7 kohdan määräyksiin ja vuosilomalain, sellaisena kuin se oli muutettuna lailla 276/2013, 25 §:n 1 momenttiin.
- 21 TSN on terveystalouden työehtosopimuksen allekirjoittaneen työntekijöiden edunvalvontajärjestön ominaisuudessa nostanut työtuomioistuimessa (Suomi) kanteen, jossa vaaditaan todettavaksi, että Luomalla oli edellä mainitusta leikkauksesta johtuneen työkyvyttömyyden vuoksi oikeus siirtää ajalle 9. 9.–13.9.2015 vahvistettu loma kokonaisuudessaan pidettäväksi myöhempänä ajankohtana. TSN on vedonnut kanteensa tueksi siihen, että osana terveystalouden työehtosopimusta sovellettu vuosilomalain, sellaisena kuin se on muutettuna lailla 276/2013, 25 §:n 1 momentti on direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan vastainen, koska siinä säädetään vuosiloman siirtämisestä esimerkiksi sairauden takia ainoastaan siltä osin kuin kyse on mainitulla lailla taatusta vuosilomasta, mutta ei työehtosopimukseen perustuvasta vuosilomasta.
- 22 Hyvinvointialan liitto ry, joka on tullut Terveystalouden liitto ry:n sijaan, joka puolestaan on terveystalouden työehtosopimuksen allekirjoittanut työnantajien edunvalvontajärjestö, ja Fimlab Laboratoriot Oy väittävät, että vuosilomalain, sellaisena kuin se on muutettuna lailla 276/2013, 25 §:n 1 momentti ei ole edellä mainittujen unionin oikeuden säännösten ja määräysten vastainen, koska näitä säännöksiä ja määräyksiä ei niiden mukaan sovelleta kansallisessa oikeudessa tai työehtosopimuksissa myönnettyyn siihen osaan palkallista vuosilomaa, joka ylittää direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa säädetyn neljän viikon vähimmäisvuosiloman.
- 23 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii, onko osana terveystalouden työehtosopimusta sovellettu vuosilomalain, sellaisena kuin se on muutettuna lailla 276/2013, 25 §:n 1 momentti yhdenmukainen direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdasta ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdasta

aiheutuvien vaatimusten kanssa. Viimeksi mainitun määräyksen osalta se pohtii erityisesti, voiko sillä olla välitön oikeusvaikutus pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa oikeudenkäynnissä, jossa on kyse yksityisten oikeussubjektien välisestä työsuhteesta.

24 Näissä olosuhteissa työtuomioistuin on päättänyt 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?”

Asia C-610/17

25 Tapio Keränen on työskennellyt Kemi Shipping Oy:n palveluksessa.

26 Ahtausalan työehtosopimuksen mukaan hänellä oli oikeus 30 arkipäivän eli viiden viikon mittaiseen palkalliseen vuosilomaan 31.3.2016 päättyneeltä lomanmääräytymisvuodelta.

27 Keräsen palkallinen vuosiloma alkoi 22.8.2016, ja hän sairastui 29.8.2016. Keränen meni työterveyshuoltoon lääkäriin, joka määräsi hänelle sairausloma ajalle 29.8.–4.9.2016. Keränen pyysi, että hänen vuosilomaansa siirretään tämän johdosta vastaavasti kuudella arkipäivällä, mutta Kemi Shipping Oy epäsi tämän pyynnön ahtausalan työehtosopimuksen 10 §:n 1 ja 2 kohdan ja vuosilomalain, sellaisena kuin se oli muutettuna lailla 182/2016, 25 §:n 2 momentin nojalla ja vähensi nämä kuusi sairauslomapäivää Keräsen palkallisesta vuosilomasta.

28 AKT nosti ahtausalan työehtosopimuksen allekirjoittaneen työntekijöiden edunvalvontajärjestön ominaisuudessa työtuomioistuimessa kanteen, jossa vaadittiin todettavaksi, että mainitun työehtosopimuksen 10 §:n 1 ja 2 kohdan soveltaminen ei voinut johtaa vuosilomalain, sellaisena kuin se on muutettuna lailla 182/2016, 25 §:n 2 momentin soveltamiseen, koska viimeksi mainittu säännös on AKT:n mukaan direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan vastainen.

29 Satamaoperaattorit ry, joka on ahtausalan työehtosopimuksen allekirjoittanut työnantajien edunvalvontajärjestö, ja Kemi Shipping Oy väittävät vastaavista syistä kuin tämän tuomion 22 kohdassa on jo mainittu, että kyseinen 25 §:n 2 momentti ei ole unionin oikeuden näiden säännösten ja määräysten vastainen.

30 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii tässä yhteydessä yhtäältä, onko osana ahtausalan työehtosopimusta sovellettu vuosilomalain, sellaisena kuin se on muutettuna lailla 182/2016, 25 §:n 2 momentti yhdenmukainen direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdasta ja perusoikeuskirjan

31 artiklan 2 kohdasta aiheutuvien vaatimusten kanssa, ja toisaalta, onko viimeksi mainitulla määräyksellä mahdollisesti välitön horisontaalinen oikeusvaikutus pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa oikeudenkäynnissä.

31 Näissä olosuhteissa työtuomioistuin on päättänyt 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?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Ensimmäinen kysymys

32 Asioissa C-609/17 ja C-610/17 esittämillään ensimmäisillä kysymyksillä ennakkoratkaisua pyytäneet tuomioistuin pyrkii selvittämään, onko direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että se on esteenä kansallisille säännöstoille ja työehtosopimuksille, joiden nojalla myönnetään sellaisia palkallisia vuosilomapäiviä, jotka ylittävät kyseisessä säännöksessä säädetyn neljän viikon vähimmäisajan, mutta joissa ei sallita kyseisten vuosilomapäivien siirtämistä sairauden johdosta.

33 Tämän suhteen on muistutettava, että vakiintuneessa oikeuskäytännössä on todettu, ettei direktiivi 2003/88 ole esteenä kansallisille säännöksille, joissa säädetään oikeudesta palkalliseen vuosilomaan, jonka kesto ylittää mainitun direktiivin 7 artiklan 1 kohdassa säädetyn neljän viikon ajan ja joka myönnetään kansallisessa oikeudessa loman saamiselle ja myöntämiselle vahvistettujen edellytysten mukaisesti (ks. vastaavasti tuomio 24.1.2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, 47 kohta; tuomio 3.5.2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, 34 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, 31 kohta).

34 Direktiivin 2003/88 1 artiklan 1 kohdan ja 2 kohdan a alakohdan, 7 artiklan 1 kohdan sekä 15 artiklan sanamuodosta ilmenee nimittäin nimenomaisesti, että direktiivillä pyritään vahvistamaan pelkästään turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäisvaatimukset työajan järjestämisen alalla ja ettei se vaikuta jäsenvaltioiden oikeuteen soveltaa työntekijöiden suojelemisen kannalta suotuisampia kansallisia säännöksiä (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 ja tuomio 13.12.2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, 30 kohta).

- 35 Tällaisissa tilanteissa niitä oikeuksia palkalliseen vuosilomaan, joita on näin myönnetty direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa säädetyn vähimmäisajan ylittävältä osalta, ei säännellä kyseisellä direktiivillä vaan kansallisessa oikeudessa mainitulla direktiivillä luodun järjestelmän ulkopuolella, mutta on kuitenkin muistutettava, että tällaisia työntekijöille edullisempia kansallisia säännöksiä ei voida käyttää hyvittämään kyseisellä unionin oikeuden säännöksellä taatun vähimmäispuolustajan mahdollista loukkaamista, kuten loukkaamista, joka aiheutuu esimerkiksi vähennyksestä palkassa, johon direktiivissä näin taatulta palkalliselta vähimmäisvuosilomalta on oikeus (ks. vastaavasti tuomio 13.12.2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, 42 ja 43 kohta ja analogisesti tuomio 10.7.2014, Julián Hernández ym., C-198/13, EU:C:2014:2055, 43 ja 44 kohta).
- 36 Kuten julkisasiamies on todennut ratkaisuehdotuksensa 58 kohdassa, jäsenvaltioiden tehtävänä on täten yhtäältä päättää, myöntävätkö ne työntekijöille ylimääräisiä palkallisia vuosilomapäiviä, jotka ylittävät direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa taatun neljän viikon vähimmäisajan, ja toisaalta määrittää tarvittaessa näiden ylimääräisten lomapäivien myöntämisen ja lakkaamisen edellytykset, eikä niiden ole tältä osin noudatettava unionin tuomioistuimen mainitun vähimmäisajan osalta vahvistamia suojasääntöjä.
- 37 Unionin tuomioistuin on muun muassa todennut tilanteessa, jossa oli kyse kansallisesta säännöstöstä ja työehtosopimuksesta, joiden nojalla oikeutta palkalliseen vuosilomaan ei ole vuodelta, johon kohdistuvat sairaudesta tai pitkäaikaisesta sairaudesta aiheutuneet poissaolot, jotka ovat johtaneet vähintään 12 kuukauden yhtäjaksoiseen työn keskeytymiseen, että jäsenvaltiot voivat säätää, että kansallisessa oikeudessa myönnetty oikeus palkalliseen vuosilomaan vaihtelee työntekijän terveydestä johtuvan poissaolon syyn mukaan, sillä edellytyksellä, että sen on aina oltava direktiivin 2003/88 7 artiklassa säädetyn neljän viikon vähimmäisajan pituinen tai tätä pidempi (tuomio 24.1.2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, 49 kohta).
- 38 Unionin tuomioistuin on vastaavasti katsonut, että silloin, kun jäsenvaltiot päättävät myöntää työntekijöille palkallista vuosilomaa koskevia oikeuksia, jotka ylittävät mainitun neljän viikon vähimmäisajan, jäsenvaltiot voivat muun muassa vapaasti päättää, myöntävätkö ne taloudellisen korvauksen eläkkeelle siirtyvälle työntekijälle, jos hän ei ole voinut käyttää lomaoikeuksia, jotka ylittävät mainitun vähimmäisajan, koska hän ei ole ollut palveluksessa sairauden takia, ja mikäli näin on, vahvistaa tällaisen mahdollisen myöntämisen edellytykset (ks. vastaavasti tuomio 3.5.2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, 36 kohta ja tuomio 20.7.2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, 39 kohta).
- 39 Vastaavanlaiseen ratkaisuun on päädyttävä, kun kyse on sellaisista kansallisista säännöstoista tai työehtosopimuksista, joilla pääasioissa kyseessä olevien säännösten ja työehtosopimusten tavoin myönnetään työntekijöille oikeus palkalliseen vuosilomaan, jonka kesto ylittää direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa säädetyn neljän viikon vähimmäisajan, mutta joissa evätään oikeus siirtää tämän vähimmäisajan ylittäviä vuosilomapäiviä kokonaan tai osittain, mikäli työntekijä on sairauden vuoksi työkyvytön koko palkallisen vuosiloman tai sen osan ajan. Jäsenvaltiot voivat nimittäin säätää tai olla säätämättä tällaisesta siirtämisoikeudesta, ja jos ne säätävät siitä, määrittää sen edellytykset, kunhan oikeus palkalliseen vuosilomaan, joka työntekijällä tosiasiallisesti on silloin kun hän ei ole sairauden vuoksi työkyvytön, on aina vähintään edellä mainitun neljän viikon vähimmäisajan kestoinen.
- 40 Edellä esitetyn perusteella asioissa C-609/17 ja C-610/17 esitettyihin ensimmäisiin kysymyksiin on vastattava, että direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että se ei ole esteenä kansallisille säännöstoille ja työehtosopimuksille, joiden nojalla myönnetään sellaisia palkallisia vuosilomapäiviä, jotka ylittävät kyseisessä säännöksessä säädetyn neljän viikon vähimmäisajan, mutta joissa ei sallita kyseisten vuosilomapäivien siirtämistä sairauden johdosta.

Kolmas kysymys

- 41 Asioissa C-609/17 ja C-610/17 esittämillään kolmansilla kysymyksillä, jotka on syytä tutkia toiseksi, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuimien pyrkii selvittämään, onko perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaa tulkittava siten, että se on esteenä kansallisille säännöstoille ja työehtosopimuksille, joiden nojalla myönnetään sellaisia palkallisia vuosilomapäiviä, jotka ylittävät direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa säädetyn neljän viikon vähimmäisajan, mutta joissa ei sallita kyseisten vuosilomapäivien siirtämistä sairauden johdosta.
- 42 Perusoikeuskirjan soveltamisala määritellään perusoikeuskirjan 51 artiklan 1 kohdassa, jonka mukaan perusoikeuskirjan määräykset koskevat jäsenvaltioiden toimintaa ainoastaan silloin, kun ne soveltavat unionin oikeutta (tuomio 13.6.2017, Florescu ym., C-258/14, EU:C:2017:448, 44 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Mainitun 51 artiklan 2 kohdan mukaan perusoikeuskirjalla ei uloteta unionin oikeuden soveltamisalaa Euroopan unionin toimivaltaa laajemmaksi eikä luoda unionille uutta toimivaltaa tai uusia tehtäviä eikä muuteta perussopimuksissa määriteltyjä toimivaltuuksia ja tehtäviä.
- 43 Lisäksi on muistutettava, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan unionin oikeusjärjestyksessä taatut perusoikeudet ovat sovellettavissa kaikkiin unionin oikeudessa säänneltyihin tilanteisiin (tuomio 6.11.2018, Bauer ja Willmeroth, C-569/16 ja C-570/16, EU:C:2018:871, 52 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 44 Tältä osin on muistutettava, että unionin tuomioistuimen työjärjestyksen 94 artiklan mukaan ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on selitettävä yhteys niiden unionin oikeuden säännösten, joiden tulkintaa se pyytää, ja pääasian oikeudenkäynnissä sovellettavien kansallisen oikeuden säännösten välillä. Ennakkoratkaisupyynnössä ei ole mitään, minkä perusteella voitaisiin todeta, että pääasioissa on direktiivin 2003/88 ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan lisäksi kyse unionin oikeuden muiden säännösten tai määräysten tulkinnasta tai soveltamisesta.
- 45 Näin ollen on tarkistettava, onko kansallisilla säännöstoilla ja työehtosopimuksilla, joiden nojalla myönnetään sellaisia palkallisia vuosilomapäiviä, jotka ylittävät direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa säädetyn neljän viikon vähimmäisajan, mutta joissa ei sallita kyseisten vuosilomapäivien siirtämistä sairauden johdosta, katsottava sovellettavan mainittua direktiiviä perusoikeuskirjan 51 artiklan 1 kohdassa tarkoitetulla tavalla ja voidaanko tämän vuoksi perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaa soveltaa pääasioissa kyseessä olevien kaltaisiin tilanteisiin (ks. vastaavasti tuomio 6.11.2008, Bauer ja Willmeroth, C-569/16 ja C-570/16, EU:C:2018:871, 53 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 46 Tästä on muistutettava, että pelkästään se, että kansalliset toimenpiteet kuuluvat – kuten nyt käsiteltävässä asiassa – alalle, jolla unionilla on toimivaltaa, ei saata niitä unionin oikeuden soveltamisalaa eikä siis johda siihen, että perusoikeuskirja tulee sovellettavaksi (ks. vastaavasti tuomio 10.7.2014, Julián Hernández ym., C-198/13, EU:C:2014:2055, 36 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 47 On myös muistutettava yhtäältä, että SEUT 4 artiklan 2 kohdan b alakohdan mukaan unionilla ja jäsenvaltioilla on sosiaalipolitiikan alalla EUT-sopimuksessa määriteltyjen näkökohtien osalta SEUT 2 artiklan 2 kohdassa tarkoitettu jaettu toimivalta. Toisaalta on niin, että – kuten SEUT 153 artiklan 1 kohdassa täsmennetään ja kuten direktiivin 2003/88 toisessa perustelukappaleessa muistutetaan – unioni tukee ja täydentää jäsenvaltioiden toimintaa työympäristön parantamisen alalla työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemiseksi.
- 48 Tästä on korostettava, että direktiivi 2003/88, jolla – kuten tämän tuomion 34 kohdassa on muistutettu – ainoastaan vahvistetaan turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäisvaatimukset työajan järjestämistä varten, on annettu EY 137 artiklan 2 kohdan, josta on tullut SEUT 153 artiklan 2 kohta, perusteella. Kuten unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee, näihin primaarioikeuden määräyksiin sisältyvää ja mainitun direktiivin 1 artiklan 1 kohdassa toistettu ilmaisu

- ”vähimmäisvaatimukset” on luettava pitäen mielessä EY 137 artiklan 4 kohta, josta on tullut SEUT 153 artiklan 4 kohta, jossa täsmennetään, että tällaiset vähimmäisvaatimukset eivät voi estää jäsenvaltiota pitämästä voimassa tai toteuttamasta tiukempia suojaustoimenpiteitä, jos ne ovat sopusuhteissa perussopimusten kanssa. Tästä seuraa, että jäsenvaltiot voivat edelleen toimivaltaansa käyttäessään antaa tällaisia sääntöjä, jotka ovat ankarampia kuin säännöt, jotka on toteutettu unionin lainsäätäjän toimenpiteillä, kunhan näillä säännöillä ei vaaranneta näiden toimenpiteiden johdonmukaisuutta (ks. vastaavasti tuomio 17.12.1998, IP, C-2/97, EU:C:1998:613, 35, 37 ja 40 kohta).
- 49 Näin ollen direktiivin 2003/88 15 artiklalla, jonka mukaan kyseinen direktiivi ”ei vaikuta” jäsenvaltioiden ”oikeuteen” soveltaa kansallisia säännöksiä, jotka ovat työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemisen kannalta suotuisampia, ei myönnetä jäsenvaltioille oikeutta antaa lainsäädäntöä unionin oikeuden nojalla, vaan siinä ainoastaan tunnustetaan, että jäsenvaltioilla on toimivalta säätää kansallisissa oikeuksissaan tällaisista suotuisammista säännöksistä mainitulla direktiivillä luodun järjestelmän ulkopuolella (ks. analogisesti tuomio 10.7.2014, Julián Hernández ym., C-198/13, EU:C:2014:2055, 44 kohta).
- 50 Pääasioissa kyseessä olevat tilanteet eroavat tässä suhteessa tilanteesta, jossa unionin toimella annetaan jäsenvaltioille vapaus valita useista soveltamistavoista tai harkinta- tai arviointivalta, joka on erottamaton osa kyseisellä toimella luotua järjestelmää, ja myös tilanteesta, jossa tällaisella toimella sallitaan se, että jäsenvaltiot toteuttavat erityistoimenpiteitä, joilla pyritään myötävaikuttamaan toimen päämäärän toteutumiseen (ks. näiden eri seikkojen osalta tuomio 21.12.2011, N. S. ym., C-411/10 ja C-493/10, EU:C:2011:865, 64–68 kohta; tuomio 16.2.2017, C. K. ym., C-578/16 PPU, EU:C:2017:127, 53 kohta; tuomio 9.3.2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, 46, 47, 52 ja 53 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen ja tuomio 13.6.2017, Florescu ym., C-258/14, EU:C:2017:448, 48 kohta).
- 51 Käsiteltävässä asiassa on lopuksi todettava, että sillä, että pääasioissa kyseessä olevien kaltaisten kansallisten säännösten ja työehtosopimusten mukaisesti työntekijöille myönnetään sellaisia palkallisia vuosilomapäiviä, jotka ylittävät direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa säädetyn neljän viikon vähimmäisajan, ja että näiden päivien osalta säädetään, ettei niitä voida siirtää sairauden johdosta, ei itsessään voida vaikuttaa näille työntekijöille mainitun säännöksen nojalla taattuun vähimmäissuojaan tai rajoittaa sitä (ks. analogisesti tuomio 10.7.2014, Julián Hernández ym., C-198/13, EU:C:2014:2055, 43 kohta) eikä loukata muita kyseisen direktiivin säännöksiä, sen johdonmukaisuutta tai sillä tavoiteltuja päämääriä.
- 52 Kaikesta edellä esitetystä seuraa, että kun jäsenvaltiot myöntävät tai sallivat työmarkkinaosapuolten myöntävän oikeuksia sellaisiin palkallisiin vuosilomapäiviin, joiden määrä ylittää direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa säädetyn neljän viikon vähimmäisajan, tällaiset vuosilomaoikeudet tai niiden mahdollisen siirtämisen edellytykset loman aikana sattuneen sairauden johdosta kuuluvat jäsenvaltioiden toimivallan käytön piiriin, eikä niitä säännellä mainitulla direktiivillä eivätkä ne kuulu sen soveltamisalaan (ks. analogisesti tuomio 10.7.2014, Julián Hernández ym., C-198/13, EU:C:2014:2055, 45 kohta).
- 53 Jos kyseisen alan unionin säännöksissä ei säännellä jotain seikkaa eikä aseteta jäsenvaltioille mitään erityistä velvoitetta tietyn tilanteen osalta, kansallinen säännöstö, jonka jäsenvaltio antaa tämän seikan osalta, jää perusoikeuskirjan soveltamisalan ulkopuolelle, eikä kyseistä tilannetta voida arvioida suhteessa perusoikeuskirjan määräyksiin (ks. vastaavasti tuomio 10.7.2014, Julián Hernández ym., C-198/13, EU:C:2014:2055, 35 kohta; tuomio 14.12.2017, Miravitlles Ciurana ym., C-243/16, EU:C:2017:969, 34 kohta ja tuomio 19.4.2018, Consorzio Italian Management ja Catania Multiservizi, C-152/17, EU:C:2018:264, 34 ja 35 kohta).
- 54 Näin ollen, kun jäsenvaltiot antavat kansallisia säännöksiä tai sallivat sellaisten työehtosopimusten neuvottelemisen, joilla pääasioissa kyseessä olevien säännösten tai työehtosopimusten tavoin myönnetään työntekijöille oikeuksia sellaisiin palkallisiin vuosilomapäiviin, joiden määrä ylittää direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa säädetyn neljän viikon vähimmäisajan, ja joissa säädetään

tällaisten ylimääräisten oikeuksien mahdollisen siirtämisen edellytyksistä työntekijän sairaustapauksessa, jäsenvaltiot eivät sovelta mainittua direktiiviä perusoikeuskirjan 51 artiklan 1 kohdassa tarkoitettulla tavalla.

- 55 Kaiken edellä esitetyn perusteella asioissa C-609/17 ja C-610/17 esitettyihin kolmansiin kysymyksiin on vastattava, että perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaa, luettuna yhdessä perusoikeuskirjan 51 artiklan 1 kohdan kanssa, on tulkittava siten, että sitä ei voida soveltaa tilanteessa, jossa on kyse kansallisista säännöstöistä ja työehtosopimuksista, joiden nojalla myönnetään sellaisia palkallisia vuosilomapäiviä, jotka ylittävät direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa säädetyn neljän viikon vähimmäisajan, mutta joissa ei sallita kyseisten vuosilomapäivien siirtämistä sairauden johdosta.

Toinen kysymys

- 56 Kun otetaan huomioon asioissa C-609/17 ja C-610/17 esitettyihin kolmansiin kysymyksiin annettu vastaus, kummassakaan asiassa esitettyä toista kysymystä ei ole tarpeen tutkia.

Oikeudenkäyntikulut

- 57 Pääasioiden asianosaisten osalta asioiden käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevien asioiden 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 (suuri jaosto) on ratkaissut asiat seuraavasti:

- 1) Tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY 7 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että se ei ole esteenä kansallisille säännöstöille ja työehtosopimuksille, joiden nojalla myönnetään sellaisia palkallisia vuosilomapäiviä, jotka ylittävät kyseisessä säännöksessä säädetyn neljän viikon vähimmäisajan, mutta joissa ei sallita kyseisten vuosilomapäivien siirtämistä sairauden johdosta.**
- 2) Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaa, luettuna yhdessä perusoikeuskirjan 51 artiklan 1 kohdan kanssa, on tulkittava siten, että sitä ei voida soveltaa tilanteessa, jossa on kyse tällaisista kansallisista säännöstöistä ja työehtosopimuksista.**

Lenaerts	Silva de Lapuerta	Bonichot
Prechal	Regan	Xuereb
Ilešič	Malenovský	Bay Larsen
von Danwitz	Biltgen	Jürimäe
Lycourgos		

Julistettiin Luxemburgissa 19 päivänä marraskuuta 2019.

A. Calot Escobar
kirjaaja

K. Lenaerts
presidentti