



Oikeustapauskokoelma

JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
YVES BOT
29 päivänä toukokuuta 2018¹

Asia C-684/16

**Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV
vastaan
Tetsuji Shimizu**

(Ennakkoratkaisupyyntö – Bundesarbeitsgericht (liittovaltion ylin työtuomioistuin, Saksa))

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Työajan järjestäminen – Oikeus palkalliseen vuosilomaan – Direktiivi 2003/88/EY – 7 artiklan 2 kohta – Rahallinen korvaus työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta – Korvausta koskevan oikeuden menettäminen, jos työntekijä ei ole hakenut palkallisen vuosiloman myöntämistä – Euroopan unionin perusoikeuskirja – 31 artiklan 2 kohta – Velvollisuus tulkita kansallista oikeutta yhdenmukaisesti unionin oikeuden kanssa – Mahdollisuus vedota suoraan perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaan yksityisten oikeussubjektien välisessä riita-asiassa – Velvollisuus jättää soveltamatta sen vastaista kansallista lainsäädäntöä

1. Nyt käsiteltävä ennakkoratkaisupyyntö koskee tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY² 7 artiklan sekä Euroopan unionin perusoikeuskirjan³ 31 artiklan 2 kohdan tulkintaa.
2. Ennakkoratkaisupyyntö on esitetty riita-asiassa, jonka osapuolina ovat Tetsuji Shimizu ja hänen entinen työnantajansa Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV (jäljempänä Max-Planck) ja jossa on kyse siitä, että työnantaja on kieltäytynyt maksamasta hänelle rahallista korvausta työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta.
3. Nyt käsiteltävässä asiassa, kuten asiassa Kreuzinger, jossa esitän myös ratkaisuehdotukseni (C-619/16, EU:C:2018:339), unionin tuomioistuin saa tilaisuuden selvittää, missä olosuhteissa työntekijä, jonka työsuhde päättyy, voi vaatia tällaisen korvauksen maksamista direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdan perusteella.
4. Perustelen tässä ratkaisuehdotuksessa, mistä syistä direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohtaa on mielestäni tulkittava siten, että se antaa oikeuden rahalliseen korvaukseen työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta, jos työntekijä ei ole pystynyt pitämään kaikkea palkallista vuosilomaa, johon hänellä oli oikeus työsuhteensa aikana.

1 Alkuperäinen kieli: ranska.

2 EUVL 2003, L 299, s. 9.

3 Jäljempänä perusoikeuskirja.

5. Selvitän tässä myös, miksi kyseisen säännöksen on mielestäni tulkittava olevan esteenä sellaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jonka nojalla työntekijä menettää oikeutensa rahalliseen korvaukseen työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta, jos hän ei ole hakenut palkallisen vuosiloman myöntämistä työsuhteen aikana, ilman että ensin tarkistettaisiin, onko työnantaja antanut hänelle todellisen mahdollisuuden käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan.

6. Osoitan sen jälkeen, että kansallisen tuomioistuimen saadessa käsiteltäväkseen riita-asian, joka koskee työntekijän oikeutta rahalliseen korvaukseen työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta, se on velvollinen tarkistamaan, onko työnantaja osoittanut toteuttaneensa asianmukaiset toimenpiteet huolehtiakseen siitä, että asianomainen työntekijä saa mahdollisuuden tosiasiallisesti käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan työsuhteen aikana. Jos työnantaja osoittaa noudattaneensa vaadittavaa huolellisuutta, mutta sen toteuttamista toimenpiteistä huolimatta työntekijä on harkitusti ja tietoisesti luopunut käyttämästä oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan, vaikka hänellä olisikin ollut siihen mahdollisuus työsuhteen aikana, hän ei voi direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdan perusteella vaatia rahallista korvausta työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä vuosilomasta.

7. Päädyn täsmentämään, että jos ilmenee, että kahden yksityisen oikeussubjektin välisessä riita-asiassa kansallinen lainsäädäntö on esteenä sille, että työntekijä voi saada rahallisen korvauksen työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta, johon hänellä kuitenkin on direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdan mukainen oikeus, kansallisen tuomioistuimen, jonka käsiteltäväksi asia on saatettu, on selvitettävä, onko sen mahdollista tulkita sovellettavaa kansallista oikeutta mainitun säännöksen mukaisesti, ja jos se ei pidä tätä mahdollisena, sen on toimivaltansa puitteissa taettava perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan mukainen oikeussubjektien oikeussuoja sekä varmistettava mainitun artiklan täysi vaikutus jättämällä tarvittaessa soveltamatta sen vastaisia kansallisia säännöksiä.

I Asiaa koskevat oikeussäännöt

A Unionin oikeus

8. Direktiivin 2003/88 johdanto-osan neljännessä perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”Työntekijöiden turvallisuuden, hygienian ja terveyden parantaminen työssä on tavoite, joka ei saisi olla riippuvainen pelkästään taloudellisista seikoista”.

9. Saman 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.”

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

11. Toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä 12.6.1989 annetun neuvoston direktiivin 89/391/ETY⁴ 5 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Työnantajan velvollisuutena on huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä kaikissa työhön liittyvissä tilanteissa.”

B Saksan oikeus

12. Lomista 8.1.1963 annetun liittovaltion lain (Bundesurlaubsgesetz⁵), sellaisena kuin se on säädettyinä 7.5.2002,⁶ 7 §:ssä säädetään otsikon ”Loman ajankohta, loman siirtäminen ja korvaaminen” alla seuraavaa:

”1. Loman ajankohtaa määritettäessä on otettava huomioon työntekijän lomatoiveet, ellei niiden huomioon ottaminen ole ristiriidassa pakottavien yrityksen tarpeiden tai muiden työntekijöiden sellaisten lomatoiveiden kanssa, jotka ovat sosiaalisten näkökohtien vuoksi ensisijaisia. Loma on myönnettävä, jos työntekijä anoo sitä terveydenhuollollisen toimenpiteen tai kuntoutuksen jälkeen.

2. Loma on myönnettävä yhtäjaksoisena, elleivät pakottavat yritys tai työntekijän henkilöön liittyvät syyt edellytä loman jakamista osiin. Jos lomaa ei voida näistä syistä myöntää yhtäjaksoisena ja jos työntekijällä on oikeus vähintään kahdentoista työpäivän pituiseen lomaan, yhden lomaosuuden on koostuttava vähintään kahdestatoista peräkkäisestä työpäivästä.

3. Loma on myönnettävä ja pidettävä kuluvana kalenterivuonna. Loma voidaan siirtää seuraavalle kalenterivuodelle ainoastaan silloin, kun se on oikeutettua pakottavista yritykseen tai työntekijän henkilöön liittyvistä syistä. – –

4. Jos lomaa ei työsuhteen päättymisen takia voida enää myöntää kokonaan tai osittain, siitä on suoritettava korvaus.”

13. Julkisen sektorin työehtosopimuksen (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst) 26 §:ssä, jonka otsikkona on ”Lepoa varten myönnettävä loma”, 1 momentissa määrätään seuraavaa:

”– – Loma on myönnettävä kuluvana kalenterivuonna, ja se voidaan pitää myös osissa. – –”

II Pääasian tosiseikat ja ennakkoratkaisukysymykset

14. Tetsuji Shimizu työskenteli Max-Planckin palveluksessa useiden määräaikaisten työ sopimusten perusteella 1.8.2001–31.12.2013. Osapuolten välistä työsuhdetta säänneltiin BUrlG:n säännöksillä ja julkisen sektorin työehtosopimuksella.

15. Max-Planck pyysi 23.10.2013 päivätyllä kirjeellään Shimizua pitämään lomansa ennen työsuhteen päättymistä, mutta ei kuitenkaan myöntänyt lomaa oma-aloitteisesti vahvistamalla loman ajankohdan yksipuolisesti. Shimizu piti kaksi lomapäivää, 15.11. ja 2.12.2013.

16. Pyydettyään 23.12.2013 päivätyllä kirjeellään Max-Planckia maksamaan 11 979,26 euron korvauksen 51:stä pitämättä jääneestä vuosilomapäivästä vuosilta 2012 ja 2013, mutta tuloksetta, Shimizu nosti kanteen, jotta työnantaja tuomittaisiin maksamaan hänen pyytämänsä korvaus.

4 EYVL 1989, L 183, s. 1.

5 BGBl. 1963, s. 2.

6 BGBl. 2002 I, s. 1529 (jäljempänä BUrlG).

17. Sen jälkeen, kun Shimizun kanne oli hyväksytty sekä ensimmäisessä oikeusasteessa että muutoksenhaussa, Max-Planck teki Revision-valituksen Bundesarbeitsgerichtein (liittovaltion ylin työtuomioistuin, Saksa) eli ennakkoratkaisupyynnön esittäneeseen tuomioistuimeen.

18. Bundesarbeitsgerichtin mukaan Shimizun oikeudet palkalliseen vuosilomaan vuosilta 2012 ja 2013 olivat rauenneet BUrlG:n 7 §:n 3 momentin ensimmäisen virkkeen nojalla. Se katsoi, ettei asianosainen ollut pitänyt kyseistä vuosilomaansa niinä vuosina, joina ne oli hänelle myönnetty, eikä näyttänyt siltä, että lomien pitämättä jääminen olisi ollut perusteltua BUrlG:n 7 §:n 3 momentin toisessa virkkeessä tarkoitettujen pakottavien yritykseen tai työntekijän henkilöön liittyvien syiden vuoksi tai että työnantaja olisi jollain tavoin estänyt asianosaista pitämästä lomiaan. Ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen mukaan BUrlG:n 7 §:n ei myöskään voida tulkita tarkoittavan, että työnantaja olisi velvollinen yksipuolisesti vahvistamaan lepoa varten myönnettävän loman ajankohdan ja velvoittamaan työntekijän pitämään sen. Koska Shimizun oikeudet palkalliseen vuosilomaan olivat rauenneet, niitä ei voinut enää muuttaa oikeudeksi saada lomakorvausta BUrlG:n 7 §:n 4 momentin nojalla.

19. Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin katsoo myös, että unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön perusteella ei ole mahdollista ratkaista selvästi, onko kansallinen säännös, jolla on tämän ratkaisuehdotuksen edeltävässä kohdassa kuvailut oikeusvaikutukset, direktiivin 2003/88 7 artiklan ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan mukainen, sillä oikeuskäytäntökään ei ole tältä osin yhtenäinen.

20. Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin huomauttaa, että Max-Planck on yksityisoikeudellinen yleishyödyllinen järjestö, jonka rahoitus kylläkin tulee pääosin julkisista varoista mutta jolla ei silti ole erityisiä toimivaltuuksia, jotka poikkeavat niistä oikeuksista, jotka johtuvat yksityisten oikeussubjektien välisiin suhteisiin sovellettavista oikeussäännöistä, joten sitä on unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön nojalla pidettävä yksityisenä tahona.⁷ Ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen mukaan unionin tuomioistuin ei ole vielä täsmentänyt tältä osin, onko perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdalla välitön horisontaalinen vaikutus.

21. Bundesarbeitsgericht päätti näin ollen lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko [direktiivin 2003/88] 7 artikla tai [perusoikeuskirjan] 31 artiklan 2 kohta esteenä [BUrlG]:n 7 §:n kaltaiselle kansalliselle säännökselle, jossa säädetään edellytyksenä lepoa varten annettavaa lomaa koskevan oikeuden käyttämiselle, että työntekijän on anottava lomaa ja ilmoitettava siinä yhteydessä toiveensa loman ajankohdasta, jotta lomaoikeus ei jää korvaamatta viiteajanjakson päättyessä, ja jossa työnantajaa ei siten velvoiteta vahvistamaan yksipuolisesti ja työntekijää sitovasti loman ajankohtaa viiteajanjaksolla?

2) Jos ensimmäiseen kysymykseen vastataan myöntävästi:

onko näin myös silloin, jos kyseessä on yksityisten oikeussubjektien välinen työsuhde?”

III Asian tarkastelu

22. Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin tiedustelee ensimmäisellä ennakkoratkaisukysymyksellään lähinnä sitä, onko direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdan tulkittava tarkoittavan, että se on esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jonka nojalla työntekijä menettää oikeutensa saada lomarahaa työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta, jos hän ei ole anonut kyseistä lomaa työsuhteensa aikana.

⁷ Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin viittaa tältä osin 12.7.1990 annettuun tuomioon Foster ym. (C-188/89, EU:C:1990:313).

23. Toisessa ennakkoratkaisukysymyksessä puolestaan on kyse ongelmasta, joka liittyy mahdollisuuteen vedota unionin oikeuteen yksityisten oikeussubjektien välisessä riita-asiassa tällaisen kansallisen lainsäädännön soveltamatta jättämiseksi siinä tapauksessa, että sen katsottaisiin olevan kyseisen oikeuden vastainen.

24. Vastattaessa ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen kysymyksiin on tärkeitä muistaa, että – kuten direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan sanamuodostakin ilmenee – jokainen työntekijä saa vähintään neljän viikon palkallisen vuosiloman, eikä tästä säännöksestä poikkeamista sallita kyseisessä direktiivissä. Unionin tuomioistuin onkin toistamiseen katsonut, että ”tätä oikeutta palkalliseen vuosilomaan on pidettävä unionin sosiaalioikeuden periaatteena, jolla on erityinen merkitys ja jonka toimivaltaiset kansalliset viranomaiset voivat panna täytäntöön ainoastaan itse direktiivissä 2003/88 nimenomaisesti määritellyissä rajoissa”.⁸

25. Direktiivin 2003/88 ja unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön sanamuodoista ilmenee myös, että ”vaikka jäsenvaltioiden tehtävänä on määrittää palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden käyttämiseen ja toteuttamiseen liittyvät edellytykset, ne eivät saa asettaa minkäänlaisia edellytyksiä mainitun, suoraan kyseisestä direktiivistä johtuvan oikeuden itse muodostumiselle”.⁹

26. Unionin tuomioistuin on jo useasti joutunut ottamaan kantaa kysymyksiin, jotka koskevat työntekijän oikeutta palkalliseen vuosilomaan, jos hän ei ole ennen työsuhteensa päättymistä pystynyt käyttämään lomaoikeuttaan tahdostaan riippumattomista syistä, esimerkiksi sairauden takia,¹⁰ tai vaikkapa siksi, että työnantaja on kieltäytynyt maksamasta palkkaa hänen lomansa ajalta.¹¹

27. Unionin tuomioistuin on tässä yhteydessä vahvistanut säännön, jonka mukaan ”direktiivin 2003/88 mukaan jäsenvaltiot eivät saa estää palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden syntymistä eivätkä säätää, että sellaisen työntekijän oikeus palkalliseen vuosilomaan, joka ei ole saanut käyttää kyseistä oikeuttaan, lakkaa lomavuoden ja/tai kansallisessa oikeudessa loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä”.¹²

28. Lisäksi unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee, että ”työntekijällä, joka ei ole voinut tahdostaan riippumattomista syistä käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan ennen työsuhteen päättymistä, on oikeus lomakorvaukseen direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdan nojalla. Kyseisen korvauksen määrä on laskettava siten, että työntekijä asetetaan sitä asemaa vastaavaan asemaan, jossa hän olisi ollut, jos hän olisi käyttänyt mainittua oikeutta työsuhteensa kestäessä”.¹³

29. Unionin tuomioistuin on katsonut, että direktiivin 2003/88 7 artiklassa samoin kuin perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa asetetun säännön mukaisesti on siis niin, että ”saavutettu oikeus palkalliseen vuosilomaan ei voi lakata lomavuoden ja/tai kansallisessa oikeudessa loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä, jos työntekijä ei ole voinut pitää lomaansa”.¹⁴

30. Säännön taustalla on ajatus siitä, että vaikka jäsenvaltiot voivatkin antaa palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden käyttämiseen liittyviä yksityiskohtaisia soveltamissääntöjä, joiden mukaan kyseinen oikeus jopa menetetään lomavuoden tai loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä, edellytyksenä kuitenkin on, että oikeutensa palkalliseen vuosilomaan menettäneellä työntekijällä on oltava ollut tosiasiallisesti mahdollisuus käyttää hänelle kyseisellä direktiivillä annettua oikeutta.¹⁵

8 Ks. erityisesti tuomio 29.11.2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, 32 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

9 Ks. erityisesti tuomio 29.11.2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, 34 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

10 Ks. erityisesti tuomio 20.1.2009, Schultz-Hoff ym. (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18).

11 Ks. tuomio 29.11.2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914).

12 Ks. erityisesti tuomio 29.11.2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, 51 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

13 Ks. erityisesti tuomio 29.11.2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, 52 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

14 Ks. tuomio 29.11.2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, 56 kohta), kursivointi tässä.

15 Ks. erityisesti vastaavasti tuomio 20.1.2009 Schultz-Hoff ym. (yhdistetyt asiat C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, 43 kohta); tuomio 22.11.2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, 26 kohta) ja tuomio 19.9.2013, Uudelleenkäsitely komissio v. Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, 30 kohta).

31. Kyseessä olevasta kansallisesta lainsäädännöstä, sellaisena kuin jotkin kansalliset tuomioistuimet ovat sitä tulkinneet, näyttäisi johtuvan, että oikeuden palkalliseen vuosilomaan on katsottava lakkaavan lomavuoden lopussa, jos työntekijä ei ole pyytänyt saada käyttää oikeuttaan tuona ajanjaksona. Palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden, jonka käyttämistä työntekijä ei ole vaatinut, lakkaamisesta seuraa työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta maksettavan lomakorvauksen menetys.

32. Näin tulkittuna tällainen kansallinen lainsäädäntö vaikuttaisi direktiivin 2003/88 7 artiklan vastaiselta siltä osin kuin siinä oletetaan automaattisesti, että jos työntekijä ei ole anonut lomaa lomavuodelle, hän menettää sen lomavuoden päättyessä ilman, että ensin tarkistettaisiin, onko hänelle annettu todellinen mahdollisuus käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan, kuten unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä edellytetään.

33. Kun otetaan huomioon palkallista vuosilomaa koskevalle oikeudelle direktiivissä 2003/88 säädetty tarkoitus eli se, että työntekijän on hänen turvallisuutensa ja terveytensä suojelemiseksi tavallisesti saatava tosiasiallinen lepoaika, työnantajan velvollisuutena on toteuttaa asiaankuuluvat toimenpiteet, jotta työntekijä saisi mahdollisuuden käyttää tosiasiallisesti oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan, ja jos tämä riitautetaan, osoittaa toteuttaneensa sellaiset toimenpiteet.

34. Muistutan tältä osin, että direktiivissä 2003/88 ”vahvistetaan – – sääntö, jonka mukaan työntekijän on hänen turvallisuutensa ja terveytensä suojelemiseksi tavallisesti saatava tehokas lepoaika”.¹⁶ Palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden tarkoituksena on ”mahdollistaa se, että työntekijä voi levätä ja että hänellä on lepo- ja vapaa-aikaa”.¹⁷

35. Työnantajalla on erityinen vastuu siitä, että hänen johdollaan työskentelevät työntekijät käyttävät tosiasiallisesti oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan.

36. Kuten unionin tuomioistuin on jo katsonut, ”työntekijän on katsottava olevan työsuhteen heikompi osapuoli, minkä vuoksi on tarpeen estää se, että työnantajalla on mahdollisuus rajoittaa hänen oikeuksiaan”.¹⁸ Unionin tuomioistuimen mukaan ”tämän heikomman aseman vuoksi tällainen työntekijä voidaan – – saada luopumaan vetoamasta nimenomaisesti oikeuksiinsa suhteessa työnantajaansa silloin, kun oikeuksien vaatiminen voi johtaa siihen, että työnantaja ryhtyy työntekijää kohtaan sellaisiin toimenpiteisiin, että työsuhteeseen kärsii niistä työntekijän vahingoksi”.¹⁹ Näin ollen ”myös kaikki työnantajan käytännöt tai laiminlyönnit, joilla on mahdollisesti ehkäisevä vaikutus siihen, miten työntekijä pitää vuosilomaa, ovat ristiriidassa palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden tarkoituksen kanssa”.²⁰

37. Työnantaja on tällaisen, työsuhteelle ominaisen epätasapainon vuoksi velvollinen toteamaan riittävät toimenpiteet, jotta työntekijät voisivat käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan. Tuomioistuin näyttäisikin painottaneen, että työnantajalla on velvollisuus sen suhteen, että työntekijät tosiasiallisesti pitävät lomansa, kun se on todennut, että ”työnantajan, joka ei anna työntekijälle mahdollisuutta käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan, on vastattava seurauksista”.²¹

16 Tuomio 26.6.2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, 44 kohta). Kuten julkisasiamies Mengozzi huomautti asiassa Ministerul Justiției ym. (C-12/17, EU:C:2018:195) esittämänsä ratkaisuehdotuksen 17 kohdassa, ”Tosiasiallisen työskentelykauden on toisin sanoen annettava oikeus yhtä tosiasialliseen lepoaikaan”.

17 Ks. erityisesti tuomio 29.11.2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, 37 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

18 Ks. erityisesti tuomio 25.11.2010, Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, 80 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

19 Ibidem, 81 kohta.

20 Tuomio 29.11.2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, 39 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

21 Tuomio 29.11.2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, 63 kohta).

38. Tällaisen velvollisuuden olemassaolo vahvistetaan direktiivissä 89/391, jota sovelletaan edelleen, kuten direktiivin 2003/88 johdanto-osan kolmannelta perustelukappaleelta ja 1 artiklan 4 kohdasta ilmenee.²² Direktiivin 89/391 5 artiklan 1 kohdassa säädetäänkin, että ”työnantajan velvollisuutena on huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä kaikissa työhön liittyvissä tilanteissa”. Saman direktiivin 6 artiklan 1 kohdassa säädetään lisäksi, että ”työnantajan on velvollisuuksiensa mukaisesti toteutettava tarvittavat toimenpiteet työntekijöidensä turvallisuuden ja terveyden suojelemiseksi”.

39. Direktiivin 2003/88 7 artiklan tulkinnassa on siis syytä ottaa huomioon työnantajille direktiivissä 89/391 asetettu velvollisuus.

40. Lisäksi huomautan Saksan liittotasavallan myöntäneen istunnossa, että työnantaja on huolenpitoperiaatteen mukaisesti yleisesti velvollinen huolehtimaan työntekijöidensä hyvinvoinnista, ja tällaiseen huolenpitovelvoitteeseen sisältyy myös se, että työntekijälle on annettava mahdollisuus harjoittaa oikeuksiaan.

41. Kyseisen velvollisuuden on työajan järjestämisen osalta ilmentävä työnantajan toteuttamina organisatorisina käytännön toimenpiteinä, jotta työntekijät voisivat käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan, sekä täsmällisenä ja oikea-aikaisena tiedottamisena siitä, että lomansa pitämättä jättävät työntekijät saattavat menettää ne lomavuoden tai loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä. Työnantajan on myös kerrottava työntekijöille, että jos he eivät pidä lomiaan työsuhteen aikana, vaikka heillä onkin siihen todellinen mahdollisuus, he eivät voi jälkikäteen vedota oikeuteen saada lomakorvausta työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta. Tämä työnantajan velvollisuus ei kuitenkaan johda ”siihen, että työnantajan pitäisi pakottaa työntekijät todella käyttämään ne lepoajat, joihin heillä on oikeus”.²³ Tällä varauksella katson, että työnantajalle asetetun velvollisuuden on ilmentävä todistelujärjestelmässä, jonka mukaisesti työnantajan kuuluu epäselvissä tapauksissa osoittaa toteuttaneensa toimenpiteitä, jotta työntekijä saisi mahdollisuuden todella käyttää lomaoikeuttaan.

42. Kun otetaan huomioon työnantajan velvollisuus antaa työntekijöilleen käytännössä mahdollisuus käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan, kansallinen lainsäädäntö tai käytäntö, jonka mukaan kyseisen oikeuden käyttämisen katsotaan olevan yksinomaan työntekijöiden vastuulla ilman, että ensin tarkistettaisiin, onko työnantaja noudattanut velvollisuuttaan, on direktiivin 2003/88 7 artiklan vastainen. Jos hyväksyttäisiin, että kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaan palkallista vuosilomaa koskeva työntekijän oikeus voisi lakata ilman, että hänellä on tosiasiallisesti ollut mahdollisuus käyttää tätä oikeutta, itse asiassa vaarannettaisiin direktiivin 2003/88 7 artiklalla jokaiselle työntekijälle suoraan annetun sosiaalisen oikeuden ydinsisältö.²⁴ Se, ettei työntekijä ole pyytänyt saada käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan lomavuoden aikana, ei edellä esitetyn perusteella voi ipso facto johtaa siihen, että hän menettää tuon oikeuden lomavuoden päättyessä ja vastaavasti oikeutensa saada lomakorvausta työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta. Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä näytettäisiin sitä paitsi kiistettävän, että sillä, onko työntekijä hakenut palkallista vuosilomaa, olisi merkitystä.²⁵

43. Ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen onkin tutkittava sen tarkoituksen osalta, joka direktiivissä 2003/88 annetaan palkallista vuosilomaa koskevalle oikeudelle, onko työnantaja siltä vaadittavaa huolellisuutta noudattamalla osoittanut toteuttaneensa asianmukaiset toimenpiteet, jotta työntekijä saisi mahdollisuuden tosiasiallisesti käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan. Jos työnantaja osoittaa noudattaneensa vaadittavaa huolellisuutta, mutta sen toteuttamista toimenpiteistä

22 Yhteydestä direktiivin 2003/88 ja työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemisen parantamisen välillä ks. erityisesti tuomio 19.9.2013, Uudelleenkäsitteily komissio v. Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, 44 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Direktiivillä 89/391 tavoitellun tarkoituksen mukaisesti direktiivissä 2003/88 vahvistetaan, kuten sen 1 artiklan 1 kohdasta ilmenee, ”turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäisvaatimukset työajan järjestämistä varten”.

23 Ks. tuomio 7.9.2006, komissio v. Yhdistynyt kuningaskunta (C-484/04, EU:C:2006:526, 43 kohta).

24 Ks. erityisesti tuomio 19.9.2013, Uudelleenkäsitteily komissio v. Strack (C-579/12, EU:C:2013:570, 32 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

25 Ks. tältä osin tuomio 29.11.2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, 62 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

huolimatta työntekijä on harkitusti luopunut käyttämästä oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan, vaikka hänellä olisikin ollut siihen mahdollisuus työsuhteen aikana, hän ei voi direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdan perusteella vaatia rahallista korvausta työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä vuosilomastaan. Onhan työntekijällä siinä tapauksessa ollut mahdollisuus käyttää oikeuttaan. Hän on luopunut siitä harkitusti, tietoisena häneen työsuhteen päättyessä mahdollisesti kohdistuvista oikeusvaikutuksista.

44. Eräistä unionin tuomioistuimen esittämistä näkökohdista saattaa tosin saada sen vaikutelman, että unionin tuomioistuin tulkitsee direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdan antavan työntekijöille suoraan ja automaattisesti oikeuden lomakorvaukseen työsuhteen päättymisen vuoksi pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta. Tarkoitettujen korvauksen olemassaolon edellytyksistä unionin tuomioistuin onkin korostanut, että ”siltoin kun työsuhte on päättynyt ja kun palkallisen vuosiloman pitäminen ei todellisuudessa enää ole mahdollista, direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdassa säädetään, että työntekijällä on oikeus korvaukseen, jotta estetään se, että työntekijä ei voisi edes rahallisessa muodossa käyttää tätä oikeutta kyseisen mahdottomuuden vuoksi”.²⁶ Unionin tuomioistuin on myös katsonut, että ”koska unionin tuomioistuimen on taattava kyseisen unionin oikeudessa vahvistetun työntekijän perusoikeuden kunnioittaminen, se ei voi tulkita direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohtaa suppeasti työntekijällä kyseisen säännöksen perusteella olevien oikeuksien kustannuksella”.²⁷ Unionin tuomioistuin on myös katsonut, että ”direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdassa, sellaisena kuin unionin tuomioistuin on sitä tulkinnut, ei aseteta minkäänlaista muuta edellytystä rahallisen korvauksen saamista koskevan oikeuden syntymiselle kuin yhtäältä se, että työsuhte on päättynyt, ja toisaalta se, ettei työntekijä ole pitänyt kaikkea vuosilomaansa, johon hänellä oli oikeus työsuhteen päättyessä”.²⁸

45. Näin ollen on korostettava, että mainitut näkökohdat kytkeytyvät kiinteästi asiayhteyksiin, joissa ne ovat tulleet esiin, eli tilanteisiin, joissa työntekijä on ollut estynyt käyttämästä oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan sairauden tai kuolemansa vuoksi.

46. Direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdan ei myöskään voida missään tapauksessa tulkita tarkoittavan, että palkallisen vuosilomansa vapaaehtoisesti ja harkitusti pitämättä jättänyt työntekijä voisi vaatia oikeutta saada lomakorvausta työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta, jos hänen työnantajansa osoittaa antaneensa hänelle todellisen mahdollisuuden pitää lomansa työsuhteen aikana.

47. Direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdan tulkitseminen siten, että työntekijälle olisi automaattisesti maksettava lomakorvaus työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta tutkimatta sekä työnantajan että kyseisen työntekijän toimintaa, olisikin vastoin niin kyseisen säännöksen sanamuotoa kuin palkallisen vuosiloman tarkoitusta, jota unionin tuomioistuin on korostanut vakiintuneessa oikeuskäytännössään ja josta se on myöhemmin muistuttanut. Direktiivin 2003/88 7 artiklaa onkin tulkittava sen sanamuodon ja tavoitteen valossa.²⁹

48. Tarkasteltaessa ensinnäkin direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdan sanamuotoa, siitä ilmenee, että sellaisen rahallisen korvauksen maksaminen, jonka tarkoituksena on korvata palkallisen vuosiloman vähimmäisaika, on mahdollista ainoastaan silloin, kun työsuhte päättyy. Loman tosiasiallinen pitäminen on siis sääntö, ja rahallinen korvaus on poikkeus. Edes silloin, kun kyse on työsuhteen päättymisestä, kyseisen säännöksen sanamuoto ei myöskään ilmaise ajatusta korvauksen automaattisesta saamisesta työsuhteen päättyessä, vaan ainoastaan ajatuksen mahdollisuudesta siihen.

26 Ks. erityisesti tuomio 12.6.2014, Bollaclie (C-118/13, EU:C:2014:1755, 17 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

27 Ks. erityisesti tuomio 12.6.2014, Bollaclie (C-118/13, EU:C:2014:1755, 22 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

28 Ks. erityisesti tuomio 12.6.2014, Bollaclie (C-118/13, EU:C:2014:1755, 23 kohta).

29 Ks. erityisesti tuomio 22.5.2014, Lock (C-539/12, EU:C:2014:351, 15 kohta).

49. Toiseksi muistutan, että palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden tarkoituksena on ”mahdollistaa se, että työntekijä voi levätä ja että hänellä on lepo- ja vapaa-aikaa”.³⁰ On myös syytä mainita uudestaan sääntö, jonka mukaan työntekijän on tavallisesti saatava tosiasiallinen lepoaika.

50. Direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdan tulkitseminen siten, että se antaisi työntekijälle suoraan ja automaattisesti oikeuden rahalliseen korvaukseen työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta, loukkaisi sekä kyseistä tarkoitusta että vaatimusta työntekijän tosiasiallisesta lepoajasta, sillä niiden mukaan palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden käyttämisen on periaatteessa toteuduttava muutoin kuin rahana.

51. Sellainen tulkinta nimittäin saattaisi motivoida niitä työntekijöitä, jotka tietävät työsuhteensa voivan päättyä lähitulevaisuudessa esimerkiksi siksi, että he ovat koulutuksessa tai heidät on palkattu määräaikaisella työ sopimuksella, jättämään lomansa pitämättä saadakseen enemmän palkkaa, kun he työsuhteensa päättyessä saisivat rahallista korvausta pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta. Unionin tuomioistuin on jo katsonut, että on varottava tulkitsemaasta direktiivin 2003/88 7 artiklaa siten, että se ”luo joka tapauksessa direktiivin tavoitteiden kanssa ristiriidassa olevan yllykkeen luopua lepolomasta tai toimia siten, että työntekijät luopuvat siitä”.³¹ Palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden tarkoituksen noudattamiseksi on siis varmistettava, että direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohtaa ei voida hyödyntää keinona kerryttää palkallisia vuosilomapäiviä, jotta niistä maksettaisiin rahallinen korvaus työsuhteen päättyessä.³²

52. Totean lisäksi, että työntekijän terveyden ja turvallisuuden suojeleminen ei ole vain yksittäisen työntekijän oman edun, vaan myös hänen työnantajansa ja yleisen edun mukaista.³³

53. Tämä huomioon ottaen onkin syytä suhteuttaa 12.6.2014 annetun tuomion Bollacke³⁴ sitä kohtaa, jossa unionin tuomioistuin on todennut, että ”direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdassa, sellaisena kuin unionin tuomioistuin on sitä tulkinnut, ei aseteta minkäänlaista muuta edellytystä rahallisen korvauksen saamista koskevan oikeuden syntymiselle kuin yhtäältä se, että työsuhde on päättynyt, ja toisaalta se, ettei työntekijä ole pitänyt kaikkea vuosilomaansa, johon hänellä oli oikeus työsuhteen päättyessä”.³⁵ Jotta direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdassa asetettu toinen ehto, joka siis edellyttää ”ettei työntekijä ole pitänyt kaikkea palkallista vuosilomaansa, johon hänellä oli oikeus työsuhteen päättyessä”,³⁶ täyttäisi palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden kaksi tarkoitusta eli mahdollistaisi toisaalta sen, että työntekijä voi levätä, ja toisaalta sen, että hänellä on lepo- ja vapaa-aikaa, sekä noudattaisi myös sääntöä, jonka mukaan työntekijän on tavallisesti saatava tehokas lepoaika, kyseisen ehdon on siis väistämättä tulkittava tarkoittavan, että työntekijä ”ei ole kyennyt käyttämään [kaikkea palkallista vuosilomaansa] – – ennen työsuhteensa päättymistä”.³⁷ Ainoastaan silloin, kun ensimmäinen ehto eli työsuhteen päättymisen ja esitetyllä tavalla ymmärrettävä toinen ehto täyttyvät, on työntekijällä, jonka työsuhde on päättynyt, direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdan perusteella oikeus saada rahallista korvausta pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta.

30 Ks. erityisesti tuomio 29.11.2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, 37 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

31 Ks. tuomio 6.4.2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-124/05, EU:C:2006:244, 32 kohta). Ks. myös vastaavasti päättelystä, joka perustuu sääntöön, jonka mukaan työntekijän on tavallisesti saatava tosiasiallinen lepoaika, tuomio 16.3.2006, Robinson-Steele ym. (yhdistetyt asiat C-131/04 ja C-257/04, EU:C:2006:177).

32 Ks. vastaavasti julkisasiamies Tanchevin ratkaisuehdotus King (C-214/16, EU:C:2017:439, 97 kohta).

33 Ks. vastaavasti tästä ajatuksesta julkisasiamies Stix-Hacklin ratkaisuehdotus Robinson-Steele ym. (C-131/04 ja C-257/04, EU:C:2005:650, 79 kohta).

34 C-118/13, EU:C:2014:1755.

35 Ks. tuomio 12.6.2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, 23 kohta).

36 Ks. erityisesti tuomio 20.7.2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, 27 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen), kursivointi tässä.

37 Ks. tältä osin tuomio 20.7.2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, 28 kohta), kursivointi tässä.

54. Näin tulkittuna direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohta mahdollistaa asianmukaisen tasapainon takaamisen kahden seikan välillä: tarvittava rahallinen korvaus palkallisesta vuosilomasta, jonka pitäminen ei ole käytännössä ollut mahdollista työsuhteen aikana, ja kyseisen oikeuden noudattaminen, joka periaatteessa edellyttää loman tosiasiallista pitämistä.

55. Kaiken kaikkiaan ehdotan, että unionin tuomioistuin hylkäisi näkemyksen, jonka mukaan rahallisen korvauksen maksamiselle työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta olisi kaksi edellytystä – toisaalta se, että työntekijä on henkilökohtaisesti vaatinut työnantajaltaan saada pitää riidanalaisen loman, ja toisaalta se, että asianomainen osoittaa, ettei hänelle ole annettu mahdollisuutta käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan hänestä itsestään riippumattomista syistä.

56. Ehdotan, että unionin tuomioistuin omaksuisi toisenlaisen päättelytavan nojautuen siihen sääntöön, että loman tosiasiallinen pitäminen on asetettava etusijalle, ja velvollisuuteen, joka työnantajalla on tämän suhteen. Vastuuta huolehtia siitä, että työntekijät todellakin pitävät lomansa, jotta he eivät menettäisi mahdollisuutta siihen, ei sen vuoksi pidä säilyttää yksinomaan heille itselleen. Sellaisessa ratkaisussa nimittäin jäisi ottamatta huomioon työsuhteiden tosiasiallinen luonne, joka ilmenee työnantajan ja -tekijän välisenä epätasapainona, sillä työntekijä voidaan eri tavoin saada houkuteltua työskentelemään enemmän, erityisesti silloin, kun hänen toiveenaan on työ sopimuksen uusiminen. Jotta voitaisiin lieventää tätä riskiä sekä työntekijöiden taipumusta vaihtaa lomapäivänsä palkanlisään, työnantajalle on asetettava velvollisuus toteuttaa tarvittavat toimenpiteet, jotta työntekijällä olisi mahdollisuus todellakin käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan. Jos työnantaja osoittaa antaneensa työntekijälle mahdollisuuden käyttää kyseistä oikeutta, tämä ei siinä tapauksessa voi vaatia direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdan perusteella rahallisen korvauksen maksamista työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta.

57. Ehdotankin, että unionin tuomioistuin vastaisi ennakkoratkaisukysymyksen esittäneelle tuomioistuimelle, että direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohtaa olisi tulkittava siten, että se antaa oikeuden rahalliseen korvaukseen työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä vuosilomasta, jos työntekijä ei ole pystynyt pitämään kaikkea palkallista vuosilomaa, johon hänellä oli oikeus työsuhteensa aikana.

58. Kyseisen säännöksen on mielestäni tulkittava olevan esteenä sellaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jonka nojalla työntekijä menettää oikeutensa rahalliseen korvaukseen työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta, jos hän ei ole hakenut palkallisen vuosiloman myöntämistä työsuhteen aikana, ilman että ensin tarkistettaisiin, onko työnantaja antanut hänelle todellisen mahdollisuuden käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan.

59. Kansallisen tuomioistuimen saadessa käsiteltäväkseen riita-asian, joka koskee työntekijän oikeutta rahalliseen korvaukseen työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta, se on velvollinen tarkistamaan, onko työnantaja osoittanut toteuttaneensa asianmukaiset toimenpiteet, jotta työntekijä saisi mahdollisuuden tosiasiallisesti käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan työsuhteen aikana. Jos työnantaja osoittaa noudattaneensa vaadittavaa huolellisuutta, mutta sen toteuttamista toimenpiteistä huolimatta työntekijä on harkitusti ja tietoisesti luopunut käyttämästä oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan, vaikka hänellä olisikin ollut siihen mahdollisuus työsuhteen aikana, hän ei voi direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdan perusteella vaatia rahallista korvausta työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä vuosilomasta.

60. Vaikka tämän seikan lopullinen arvioiminen kuuluukin ennakkoratkaisupyynnön esittäneelle tuomioistuimelle, mielestäni ei voida näin ollen katsoa, että Max-Planck olisi noudattanut vaadittavaa huolellisuutta antaakseen Shimizulle mahdollisuuden pitää palkallinen vuosiloma, johon hänellä oli oikeus. Itse asiassa ainoa asiakirja-aineistosta ilmenevä toimenpide on Max-Planckin Shimizulle 23.10.2013 esittämä kehoitus loman pitämisestä hänen saadessaan samalla tietää, ettei hänen työ sopimustaan uusittaisi. Kun otetaan huomioon, kuinka vähän aikaa tuon toimenpiteen

toteuttamisajankohdan ja Shimizun määräaikaisen työsopimuksen päättymisajankohdan, 31.12.2013, väliin jää, kyseinen toimenpide on toteutettu myöhässä, minkä vuoksi sitä ei mielestäni voida pitää toimenpiteenä, joka mahdollistaisi sen, että asianomainen voisi tosiasiallisesti käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan.

61. Katson lisäksi, että työntekijällä ei määräaikaisen työsopimuksen päättymistä edeltävänä ajanjaksona ole mahdollisuutta käyttää tosiasiallisesti oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan. Koska työmarkkinat nykyään ovat käytännössä sellaiset kuin ovat, tällainen työntekijä epäilemättä pitää tuona ajanjaksona uuden työpaikan etsimistä tärkeämpänä kuin lepäämistä ja sitä, että hänellä olisi lepo- ja vapaa-aikaa. Määräaikaisen työsopimuksen päättymistä edeltävänä ajanjaksona työntekijä sitä paitsi voi perustellusti haluta ehdottomasti saattaa työsuhteen aikana hoitamansa hankkeet asianmukaiseen päätökseen, mikä motivoi häntä jättämään lomansa pitämättä.³⁸

62. Seuraavaksi tarkastelen ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen toista ennakkoratkaisukysymystä, jossa tuodaan esiin ongelma, joka liittyy mahdollisuuteen vedota unionin oikeuteen yksityisten oikeussubjektien välisessä riita-asiassa. Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin huomauttaa tämän osalta, että Max-Planck on yksityisoikeudellinen yleishyödyllinen järjestö, jonka rahoitus kylläkin tulee pääosin julkisista varoista mutta jolla ei silti ole erityisiä toimivaltuuksia, jotka poikkeavat niistä oikeuksista, jotka johtuvat yksityisten oikeussubjektien väliin suhteisiin sovellettavista oikeussäännöistä. Kansallisen tuomioistuimen mukaan sen käsiteltäväksi saatetun riita-asia on siis katsottava yksityisten oikeussubjektien väliseksi. Olettamusta ei ole kyseenalaistettu tässä ennakkoratkaisumenettelyssä.

63. Kun otetaan huomioon direktiivien välittömän horisontaalisen vaikutuksen puuttumista koskeva unionin tuomioistuimen vakiintunut oikeuskäytäntö, ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin tiedustelee kysymyksellään lähinnä sitä, voidaanko yksityisten oikeussubjektien välisessä riita-asiassa vedota perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaan direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdan vastaiseksi todetun kansallisen lainsäädännön soveltamatta jättämiseksi.

64. Olen tarkastellut yksityiskohtaisesti tätä kysymyksenasettelua samoin kuin kansallisille tuomioistuimille asetettua yhdenmukaista tulkintaa koskevaa velvollisuutta yhdistetyissä asioissa Bauer ja Broßonn (C-569/16 et C-570/16, EU:C:2018:337) esittämässäni ratkaisuehdotuksessa, johon viittaan. Tässä ratkaisuehdotuksessa esittämieni näkökohtien perusteella katson, että työntekijän ja hänen työntantajansa välisessä riita-asiassa työntekijä voi vedota suoraan perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaan, jossa työntekijälle taataan oikeus rahalliseen korvaukseen työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta, jos hänelle ei ole annettu mahdollisuutta tosiasiallisesti käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan työsuhteen aikana, sellaisen kansallisen lainsäädännön soveltamatta jättämiseksi, joka on esteenä kyseisen korvauksen maksamiselle hänelle.

65. Ehdotan siis, että unionin tuomioistuin vastaa ennakkoratkaisupyynnön esittäneelle tuomioistuimelle, että jos ilmenee, että kahden yksityisen oikeussubjektin välisessä riita-asiassa kansallinen lainsäädäntö on esteenä sille, että työntekijä voi saada rahallisen korvauksen työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta, johon hänellä kuitenkin on direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdan mukainen oikeus, kansallisen tuomioistuimen, jonka käsiteltäväksi asia on saatettu, on selvitetävä, onko sen mahdollista tulkita sovellettavaa kansallista oikeutta mainitun säännöksen mukaisesti, ja jos se ei pidä tätä mahdollisena, sen on toimivaltansa puitteissa taattava perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan mukainen oikeussubjektien oikeussuoja sekä varmistettava mainitun artiklan täysi vaikutus jättämällä tarvittaessa soveltamatta sen vastaisia kansallisia säännöksiä.

³⁸ Shimizu huomautti istunnossa, että saatuaan Max-Planckilta kehotuksen pitää lomansa ja kuultuaan samalla, ettei hänen työsopimustaan uusittaisi, hän halusi saattaa viimeiset hankkeensa päätökseen, minkä vuoksi hän päätti olla pitämättä kaikkea sitä palkallista vuosilomaansa, johon hänellä oli oikeus.

IV Ratkaisuehdotus

66. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että unionin tuomioistuin vastaa Bundesarbeitsgerichtin esittämiin ennakkoratkaisukysymyksiin seuraavasti:

- 1) Tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY 7 artiklan 2 kohtaa on tulkittava siten, että se antaa oikeuden rahalliseen korvaukseen työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta, jos työntekijä ei ole pystynyt pitämään kaikkea palkallista vuosilomaa, johon hänellä oli oikeus työsuhteensa aikana.
- 2) Direktiivin 2003/88/ 7 artiklan 2 kohdan on tulkittava olevan esteenä sellaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jonka nojalla työntekijä menettää oikeutensa rahalliseen korvaukseen työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta, jos hän ei ole hakenut palkallisen vuosiloman myöntämistä työsuhteen aikana, ilman että ensin tarkistettaisiin, onko työnantaja antanut hänelle todellisen mahdollisuuden käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan.
- 3) Kansallisen tuomioistuimen saadessa käsiteltäväkseen riita-asian, joka koskee työntekijän oikeutta rahalliseen korvaukseen työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta, se on velvollinen tarkistamaan, onko työnantaja osoittanut toteuttaneensa asianmukaiset toimenpiteet, jotta työntekijä saisi mahdollisuuden tosiasiallisesti käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan työsuhteen aikana. Jos työnantaja osoittaa noudattaneensa vaadittavaa huolellisuutta, mutta sen toteuttamista toimenpiteistä huolimatta työntekijä on harkitusti ja tietoisesti luopunut käyttämästä oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan, vaikka hänellä olisikin ollut siihen mahdollisuus työsuhteen aikana, hän ei voi direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdan perusteella vaatia rahallista korvausta työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä vuosilomasta.
- 4) Jos ilmenee, että kahden yksityisen oikeussubjektin välisessä riita-asiassa kansallinen lainsäädäntö on esteenä sille, että työntekijä voi saada rahallisen korvauksen työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta, johon hänellä kuitenkin on direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdan mukainen oikeus, kansallisen tuomioistuimen, jonka käsiteltäväksi asia on saatettu, on selvitettävä, onko sen mahdollista tulkita sovellettavaa kansallista oikeutta mainitun säännöksen mukaisesti, ja jos se ei pidä tätä mahdollisena, sen on toimivaltansa puitteissa taattava Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan mukainen oikeussubjektien oikeussuoja sekä varmistettava mainitun artiklan täysi vaikutus jättämällä tarvittaessa soveltamatta sen vastaisia kansallisia säännöksiä.