JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
VERICA TRSTENJAK
16 päivänä kesäkuuta 2011[1]

Sisällys

I Johdanto ..... I - 8413

II Asiaa koskevat oikeussäännöt ..... I - 8413

A Unionin oikeus ..... I - 8413

B Kansallinen oikeus ..... I - 8415

III Tosiseikat, pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset ..... I - 8415

IV Menettely unionin tuomioistuimessa ..... I - 8417

V Asianosaisten ja muiden osapuolten keskeiset lausumat ..... I - 8418

VI Oikeudellinen arviointi ..... I - 8419

A Käsiteltävän asian keskeinen ongelmanasettelu ..... I - 8419

B Palkalliseen vuosilomaan annetun oikeuden luonnetta ja tasoa koskevat unionin oikeussäännöt ..... I - 8420

1. Oikeus palkalliseen vuosilomaan unionin oikeusjärjestyksessä ..... I - 8420

a) Unionin oikeuden periaatteet ..... I - 8420

b) Jäsenvaltioiden täytäntöönpanotoimivalta ..... I - 8421

2. Direktiivin 2000/79 suhde työaikadirektiiveihin ja oikeuskäytännössä kehitettyjen periaatteiden sovellettavuus ..... I - 8423

1 – Alkuperäinen kieli: saksa. Oikeudenkäyntikieli: englanti.

3. Oikeutta palkalliseen vuosilomaan koskevat oikeuskäytännössä vahvistetut periaatteet ..... I - 8425

a) Palkanmaksun jatkuminen loman aikana ..... I - 8425

b) Johtopäätös: lähtökohtana ei ole käytetty vähimmäistarvetta, mikä olisi kiellettyä ..... I - 8430

4. Jäsenvaltioiden toimivalta lomapalkan laskennassa ..... I - 8431

5. Välipäätelmä ..... I - 8432

C Miten menetellään monimutkaisten palkkarakenteiden tapauksessa? ..... I - 8432

1. Yleistä ..... I - 8432

2. Lomapalkan yksityiskohtien vahvistamista koskevat unionin oikeussäännöt ja jäsenvaltioille jäävä toimivalta ..... I - 8433

3. Lomapalkan rakenne ..... I - 8436

a) Normaalin palkan käsitteen aineelliset osatekijät ..... I - 8436

i) Palkan käsite unionin oikeudessa ..... I - 8436

ii) Peruspalkka keskeisenä palkan osana ..... I - 8438

iii) Lisien luokittelu palkan osaksi ..... I - 8438

b) Normaalin palkan käsitteen ajallinen osatekijä ..... I - 8441

c) Syrjintäkielto ..... I - 8443

4. Välipäätelmä ..... I - 8444

VII Ratkaisuehdotus ..... I - 8444

I Johdanto

1. Tässä SEUT 267 artiklan mukaisessa ennakkoratkaisumenettelyssä Yhdistyneen kuningaskunnan Supreme Court (jäljempänä ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin) esittää unionin tuomioistuimelle useita kysymyksiä, jotka koskevat tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY [2] 7 artiklan ja Euroopan lentoyhtiöiden liiton (AEA), Euroopan kuljetustyöntekijöiden liiton (ETF), Euroopan ohjaamomiehistöyhdistyksen (ECA), Euroopan alueellisten lentoyhtiöiden yhdistyksen (ERA) ja Kansainvälisen tilauslentoyhtiöiden järjestön (IACA) tekemän, siviili-ilmailun liikkuvien työntekijöiden työajan järjestämistä koskevan eurooppalaisen sopimuksen (jäljempänä eurooppalainen sopimus), joka on sen täytäntöönpanosta 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/79/EY [3] liitteenä, 3 lausekkeen tulkintaa.

2. Ennakkoratkaisupyynnön taustalla on Williamsin ja muiden British Airways -lentoyhtiön palveluksessa olevien lentäjien ja heidän työnantajansa kiista siitä, miten palkallisen vuosiloman jaksoilta maksettava lomapalkka on tarkasti ottaen laskettava. Kiistan ratkaisemista vaikeuttavat sekä ilmailualan erityissäännökset, joissa otetaan huomioon lentoliikenteen turvallisuusintressit ja joita on tästä syystä pidettävä pakottavina, että kyseisen alan erilaisista palkkioista ja lisistä koostuva monimutkainen palkkarakenne. Unionin tuomioistuimelle esitetyt oikeudelliset kysymykset koskevat sekä unionin ja sen jäsenvaltioiden välistä toimivaltajakoa että unionin oikeussääntöjä, joita työmarkkinaosapuolten on noudatettava tehdessään EY 139 artiklassa tai nykyisin voimassa olevassa SEUT 155 artiklassa tarkoitettuja sitovia sopimuksia tietyistä sosiaalisista oikeuksista, tässä tapauksessa oikeudesta palkalliseen vuosilomaan.

II Asiaa koskevat oikeussäännöt

A *Unionin oikeus* [4]

3. SEUT 155 artiklaa edeltäneessä EY 139 artiklassa määrättiin mahdollisuudesta antaa direktiivejä työmarkkinaosapuolten

2 – EUVL L 299, s. 9.

3 – Euroopan lentoyhtiöiden liiton (AEA), Euroopan kuljetustyöntekijöiden liiton (ETF), Euroopan ohjaamomiehistöyhdistyksen (ECA), Euroopan alueellisten lentoyhtiöiden yhdistyksen (ERA) ja Kansainvälisen tilauslentoyhtiöiden järjestön (IACA) tekemän, siviili-ilmailun liikkuvien työntekijöiden työajan järjestämistä koskevan eurooppalaisen sopimuksen täytäntöönpanosta 27.11.2000 annettu neuvoston direktiivi 2000/79/EY (EYVL L 302, s. 57).

4 – Euroopan unionista tehdyssä sopimuksessa ja Euroopan unionin toiminnasta tehdyssä sopimuksessa käytettyjen nimitysten mukaisesti yhteisön oikeudesta ja unionin oikeudesta käytetään yhteiskäsitettä ”unionin oikeus”. Siltä osin kuin jäljempänä on kyse primaarioikeuden säännöistä, ne ovat ratione temporis sovellettavia sääntöjä.

tekemien sopimusten täytäntöön panemiseksi seuraavaa:

”1. Työmarkkinaosapuolten välinen vuoropuhelu yhteisön tasolla voi johtaa osapuolten niin halutessa sopimussuhteisiin, mukaan lukien sopimusten tekeminen.

2. Yhteisön tasolla tehdyt sopimukset pannaan täytäntöön joko työmarkkinaosapuolten ja jäsenvaltioiden omien menettelyjen ja käytäntöjen mukaisesti tai, 137 artiklassa tarkoitettujen kysymysten osalta allekirjoittajaosapuolten yhteisestä pyynnöstä, neuvoston komission ehdotuksesta tekemällä päätöksellä.

Neuvosto tekee ratkaisunsa määräenemmistöllä, paitsi silloin kun kyseisessä sopimuksessa on yksi tai useampi sellaista alaa koskeva määräys, jolla 137 artiklan 2 kohdan mukaan edellytetään yksimielisyyttä. Tällöin neuvosto tekee ratkaisunsa yksimielisesti.”

4. Direktiivillä 2003/88 korvattiin 2.8.2004 tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 23.11.1993 annettu neuvoston direktiivi 93/104/EY. [5] Edeltävän direktiivin tavoin siinä on tarkoituksena säätää turvallisuutta ja terveyttä koskevista vähimmäisvaatimuksista työajan järjestämistä varten. Direktiivin 7 artiklassa, joka on otettu uuteen direktiiviin täysin samansisältöisenä, säädetään seuraavaa:

”Vuosiloma

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jokainen työntekijä saa vähintään neljän viikon palkallisen vuosiloman tällaisen loman saamiselle ja myöntämiselle kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä vahvistettujen edellytysten mukaisesti.

2. Palkallisen vuosiloman vähimmäisaikaa ei saa korvata rahalla, paitsi kun työsuhde päättyy.”

5. Direktiivin 2003/88 17 artiklassa säädetään, että jäsenvaltiot voivat poiketa tietyistä direktiivin säännöksistä. Sen 7 artikla ei kuulu säännöksiin, joista voidaan direktiivin 2003/88 nojalla poiketa.

6. Direktiivillä 2000/79 pannaan täytäntöön eurooppalainen sopimus, jonka 3 lausekkeessa määrätään seuraavaa:

”1. Siviili-ilmailun liikkuvilla työntekijöillä on oikeus vähintään neljän viikon pituiseen palkalliseen vuosilomaan tällaisen loman saannin edellytyksiä ja myöntämistä koskevan kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti.

5 – EYVL L 307, s. 18.

2. Vuosiloman vähimmäiskautta ei saa vaihtaa rahakorvaukseen paitsi työsuhteen päättyessä.”

B *Kansallinen oikeus*

7. Yhdistynyt kuningaskunta antoi siviili-ilmailua koskevan vuoden 2004 työaika-asetuksen (Working Time Regulations 2004,[6] jäljempänä työaika-asetus) noudattaakseen direktiivistä 2000/79 johtuvia velvoitteitaan.

8. Työaika-asetuksen 4 §:ssä säädetään seuraavaa:

”1. Miehistön jäsenellä on oikeus vähintään neljän viikon pituiseen palkalliseen vuosilomaan tai neljää viikkoa vastaavaan osuuteen, mikäli hän on työskennellyt vähemmän kuin vuoden ajan.

2. Loma, johon miehistön jäsenellä on oikeus tämän asetuksen nojalla,

a) voidaan pitää erissä

b) ei ole vaihdettavissa rahakorvaukseen paitsi miehistön jäsenen työsuhteen päättyessä.”

6 – SI 2004, nro 756.

9. Työaika-asetuksen 9 §:ssä edellytetään, että jokaisen työnantajan on varmistettava, että

”minään kuukautena

a) kukaan sen palveluksessa työskentelevä henkilö ei toimi miehistön jäsenenä työaikanaan, jos kyseisen henkilön yhteenlaskettu lentoaika ylittää 900 tuntia kyseistä kuukautta edeltävän kuukauden lopussa päättyvän 12 kuukauden jakson aikana; ja

b) kenenkään sen palveluksessa olevan miehistön jäsenen vuotuinen kokonaistyöaika ei ylitä 2 000:ta tuntia kyseistä kuukautta edeltävän kuukauden lopussa päättyvän 12 kuukauden jakson aikana”.

10. Työaika-asetukseen ei sisälly säännöstä, jossa määritettäisiin lomapalkan luonne ja taso ennen vuosiloman pitämistä.

III Tosiseikat, pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

11. Pääasian kantajat ovat British Airways plc:n palveluksessa olevia lentäjiä. Heidän työsuhteensa ehdoista neuvottelevat British Airways ja lentäjiä edustava British Air Line

Pilots Association (jäljempänä BALPA). Nykyiset työehdot sisältyvät 1.4.2005 päivättyyn sopimusasiakirjaan (Memorandum of Agreement, jäljempänä MOA).

12. MOA:n mukaan, luettuna yhdessä kuukausittaisia lentoaikoja koskevien työehtosopimuksen määräysten kanssa, lentäjien palkka koostuu kolmesta osasta. Ensimmäisen osan muodostaa kiinteä vuotuinen summa. Toinen ja kolmas osa ovat lisiä, joiden suuruus määräytyy lennolla käytetyn ajan (Flying Pay Supplement, jäljempänä FPS, jota maksetaan 10,00 Englannin puntaa (GBP) jokaiselta suunnitellulta lentotunnilta) ja poissa tukikohdasta vietetyn ajan (Time Away from Base Allowance, jäljempänä TAFB, jota maksetaan 2,73 GBP tunnilta) perusteella. FPS on kokonaisuudessaan palkkaa ja siten veronalaista tuloa. TAFB:n osalta 82 prosenttia ajasta kuuluu kulukorvauksen piiriin, joten ainoastaan 18 prosenttia siitä on palkkaa ja siten veronalaista tuloa.

13. Aika, jonka lentäjä käyttää lennolla, riippuu lentoreitistä ja työvuorolistasta. Kuukausittainen lentoaika on ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan tavallisesti 15 päivää.

14. MOA:n mukaan vuosilomalta maksettava lomapalkka perustuu yksinomaan palkan ensimmäiseen osatekijään eli kiinteään vuotuiseen summaan. Pääasian kantajat kuitenkin väittävät, että heillä on unionin oikeuden ja kansallisen lainsäädännön nojalla oikeus lomapalkkaan viikkoperusteisesti siten, että lomapalkan määrä perustuu palkan kaikkiin kolmeen osatekijään.

15. Sekä Employment Tribunal että Employment Appeal Tribunal katsoivat kantajien olevan oikeassa. Court of Appeal sitä vastoin yhtyi British Airwaysin oikeudelliseen näkemykseen ja hyväksyi sen tekemän valituksen.

16. Vaikka unionin tuomioistuimen uudempi oikeuskäytäntö voidaan ymmärtää siten, että direktiivissä 2000/79 edellytetään ”normaalin” tai ”vertailukelpoisen” lomapalkan maksamista, palkallisen vuosiloman käsite vaatii etenkin pääasian erityiset olosuhteet huomioon ottaen Supreme Courtin mukaan lisäselvennystä. Avoimina olevia kysymyksiä liittyy myös siihen harkintavaltaan, jota kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä voidaan käyttää vahvistettaessa ”tällaisen loman saaminen ja myöntämisen edellytykset”. Supreme Courtin mukaan oikeustilaa ei nyt käsiteltävän kaltaisessa asiassa voida näin ollen pitää yksiselitteisenä.

17. Tästä syystä Supreme Court on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Kun asiaa tarkastellaan a) [tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 23.11.1993 annetun neuvoston]

direktiivin 93/104/EY [(EYVL L 307, s. 18), sellaisena kuin se on muutettuna 22.6.2000 annetulla Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä 2000/34/EY (EYVL L 195, s. 41)], ja –– direktiivin 2003/88 7 artiklojen ja b) –– eurooppalaisen sopimuksen 3 lausekkeen perusteella

a) määritelläänkö tai vahvistetaanko unionin oikeudessa vaatimukset, jotka koskevat palkallisen vuosiloman jaksoilta suoritettavan lomapalkan luonnetta ja/tai tasoa, ja

b) miltä osin, jos ylipäätään, jäsenvaltiot voivat päättää, miten tällainen lomapalkka on laskettava?

2) Erityisesti tiedustellaan, onko riittävää, että kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön ja/tai työehtosopimusten ja/tai työnantajien ja työntekijöiden välillä neuvoteltujen sopimusjärjestelyjen nojalla maksettava lomapalkka mahdollistaa sen, että työntekijä ottaa vuosiloman ja pitää sen kokonaan, ja kannustaa häntä siihen, eikä siihen liity merkittävää riskiä siitä, että työntekijä ei menettelisi näin.

3) Vai edellytetäänkö, että lomapalkan pitäisi joko

a) olla täysin samansuuruinen kuin työntekijän 'normaali' palkka tai

b) vastata sitä suurin piirtein?

4) Lisäksi tiedustellaan, mikäli kolmannen kysymyksen a tai b kohtaan vastataan myöntävästi, onko relevantti mittapuu tai vertailupalkka

a) palkka, jonka työntekijä olisi ansainnut tietyn lomajakson aikana, jos hän olisi työskennellyt eikä ollut lomalla, vai

b) palkka, jonka hän ansaitsi jonakin toisena jaksona, jona hän työskenteli, ja mikä tämä toinen jakso olisi.

5) Miten pitäisi arvioida 'normaalia' tai 'vastaavaa' palkkaa

a) sellaisissa olosuhteissa, joissa työntekijän saamaa palkkausta korotetaan työskentelyn aikana, jos ja siltä osin kuin hän hoitaa tiettyä tehtävää,

b) ja sellaisissa olosuhteissa, joissa on olemassa vuotuinen tai muu rajoitus, joka koskee sitä, kuinka laajasti tai minä aikana työntekijä voi hoitaa kyseistä tehtävää, ja tämä rajoitus on jo ylitetty tai melkein ylitetty silloin kun vuosiloma otetaan, jolloin työntekijä ei olisi itse asiassa saanut hoitaa kyseistä tehtävää, mikäli hän olisi työskennellyt eikä ollut lomalla?"

IV Oikeudenkäyntimenettely unionin tuomioistuimessa

18. Ennakkoratkaisupyyntö, joka on päivätty 24.3.2010, on kirjattu saapuneeksi unionin tuomioistuimen kirjaamoon 2.4.2010.

19. Pääasian asianosaiset, Tanskan hallitus ja Euroopan komissio ovat esittäneet kirjallisia huomautuksia Euroopan unionin tuomioistuimen perussäännön 23 artiklassa mainitussa määräajassa.

20. Pääasian asianosaisten edustajat sekä Tanskan hallituksen ja komission asiamiehet esittivät suullisia huomautuksia 14.4.2011 pidetyssä istunnossa.

V Asianosaisten ja muiden osapuolten keskeiset lausumat

21. Pääasian kantajien ja komission mukaan ennakkoratkaisupyyntöön olisi vastattava siten, että asian kannalta merkityksellisten unionin oikeuden säännösten nojalla työntekijän normaalia palkkaa on maksettava myös tämän vuosiloman ajalta. Jäsenvaltioilla on tarvittavien käytännön toimenpiteiden toteuttamisen yhteydessä oikeus muun muassa määrätä palkallisen vuosiloman laskentamenetelmästä. Menetelmän on kuitenkin taattava työntekijöille mahdollisuus saada normaalia palkkaa koko vuosilomansa ajan.

22. Pääasian kantajien mukaan normaali palkka on laskettava edustavan ajanjakson perusteella. Tällainen ajanjakso on yleensä vuosiloman tosiasiallista ajankohtaa edeltävä ajanjakso. Poikkeuksellisesti voidaan kuitenkin ottaa huomioon jokin toinen ajanjakso, jotta turvataan normaalin palkan maksamisen jatkuminen. Komissio katsoo, että normaalin palkan on kuvastettava edustavan viiteajanjakson keskimääräistä viikkopalkkaa.

23. Pääasian kantajat katsovat, että myös vuosiloman ajalta on maksettava lisiä, joita työntekijä saa erityisen toiminnan harjoittamisen perusteella ja jotka ovat osa työntekijän normaalia palkkaa. Komissio viittaa tässä yhteydessä siihen, että lomapalkan laskennassa on otettava huomioon kaikki yleiset rajoitukset.

24. Pääasian vastaajan mukaan ennakkoratkaisupyyntöön olisi vastattava siten, ettei unionin oikeudessa vahvisteta vaatimuksia palkallisen vuosiloman jaksoilta maksettavan lomapalkan luonteelle ja tasolle. Toissijaisesti se väittää, että unionin oikeudessa edellytetään ainoastaan lomapalkan tason vahvistamista sopimuksessa. Lomapalkan on joka tapauksessa oltava riittävän suuri, jotta työntekijät eivät jätä käyttämättä oikeuttaan vuosilomaan.

25. Pääasian vastaajan mukaan riittää, jos kansallisen lainsäädännön, käytännön ja työnantajien ja työntekijöiden välisten sopimusjärjestelyjen nojalla maksettava lomapalkka antaa työntekijälle mahdollisuuden pitää vuosiloma ja nauttia siitä siten, ettei riski vuosiloman pitämättä jättämisestä muodostu

merkittäväksi. Siksi lomapalkan ei tarvitse välttämättä olla täsmälleen samansuuruinen kuin työntekijän normaali palkka eikä myöskään vertailukelpoinen sen kanssa.

26. Tanskan hallituksen mukaan ennakkoratkaisupyyntöön olisi vastattava siten, että unionin oikeudessa taataan työntekijöille oikeus vähintään neljän viikon palkalliseen vuosilomaan sekä tältä ajalta jäsenvaltioiden lainsäädännössä tai käytännössä asetettujen edellytysten mukaisesti maksettavaan summaan, joka vastaa työntekijöiden normaalia palkkaa.

27. Tanskan hallituksen mukaan tästä seuraa, ettei direktiivi 2003/88 estä työmarkkinaosapuolia neuvottelemasta siitä, mitä lisiä on pidettävä osana lomapalkkaa, sikäli kuin lomapalkkaa ei määritetä niin pieneksi, että työntekijä katsoo olevansa estynyt käyttämästä oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan.

VI Oikeudellinen arviointi

A *Käsiteltävän asian keskeinen ongelmanasettelu*

28. Käsiteltävä asia tarjoaa unionin tuomioistuimelle tilaisuuden kehittää oikeuskäytäntöään, joka koskee jokaisen työntekijän oikeutta palkalliseen vuosilomaan. Tässä yhteydessä tarjoutuu myös mahdollisuus ulottaa mainittu oikeuskäytäntö unionin oikeuden yhtenäistä soveltamista ajatellen koskemaan myös muita toimialoja, joilla unioni on ottanut käyttöön yksityiskohtaisempia, kulloisenkin toimialan tarpeiden mukaisia säännöksiä.

29. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen yksityiskohtaisesti muotoillut kysymykset voidaan jakaa lähinnä kolmeen suureen aihekokonaisuuteen, joissa tosin on osittain päällekkäisyyksiä. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin esittää ensinnäkin kysymyksen unionin tai sen jäsenvaltioiden toimivallasta määritellä oikeudellisesti palkallisen vuosiloman käsite ja vahvistaa lomapalkan laskentamenetelmä. Se pyytää lisäksi selventämään, mikä lomapalkan määrä on normaaliin palkkaan verrattuna unionin oikeuden nojalla oltava. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee myös, missä määrin lomapalkan määrittämisessä on otettava huomioon lisät, joihin työntekijällä on työehtosopimuksen perusteella oikeus tietyn tehtävän hoitamisen perusteella, ja myös mahdolliset työajan rajoitukset, joista työmarkkinaosapuolet ovat sopineet työehtosopimuksessa.

30. Selkeyden vuoksi ennakkoratkaisukysymykset on järjestettävä uudelleen, ja niihin on vastattava kunkin aihekokonaisuuden kattavan käsittelyn yhteydessä. Aluksi tarkastelen, missä määrin unionin oikeuteen sisältyy lomapalkan luonnetta ja tasoa koskevia oikeussääntöjä ja millaista sääntelytoimivaltaa

jäsenvaltioille jää tässä yhteydessä. Selvennän samalla sitä, miten lomapalkka on tavallisesti määritettävä suhteessa normaaliin palkkaan. Lopuksi pohdin, miten olisi meneteltävä nyt tarkasteltavan kaltaisessa tilanteessa, jossa palkkarakenne on monimutkainen.

B *Palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden luonnetta ja tasoa säätelevät unionin oikeussäännöt*

1. Oikeus palkalliseen vuosilomaan unionin oikeusjärjestyksessä

a) Unionin oikeuden periaatteet

31. Kuten olen jo todennut yhdistetyissä asioissa Schultz-Hoff ym. esittämässäni ratkaisuehdotuksessa,[7] sen myötä, että jokaisen työntekijän oikeus palkalliseen vuosilomaan on hyväksytty Euroopan unionin perusoikeuskirjassa,[8] tämä oikeus on saanut voimakkaimman ja lopullisen vahvistuksen kuulumisesta perusoikeuksiin. Perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa määrätään, että ”jokaisella työntekijällä on oikeus enimmäistyöajan rajoitukseen sekä päivittäisiin ja viikoittaisiin lepojaksoihin ja palkalliseen vuosilomakauteen”.[9] Vaikka perusoikeuskirja olikin alkujaan luonteeltaan lähinnä toteava siinä mielessä, että siinä ilmaistiin unionin sitoutuminen perusoikeuksien kunnioittamiseen, perusoikeuskirja sai Lissabonin sopimuksen voimaantulon myötä SEU 6 artiklan 1 kohdan nojalla unionin oikeusjärjestyksessä lopullisesti saman oikeudellisen arvon kuin perussopimukset.[10] Tästä seuraa, että unionin toimielinten tällä alalla antamia säädöksiä on perusoikeuskirjan 51 artiklan 1 kohdassa vahvistetun perusoikeuksien kunnioittamiseen sitoutumisen vuoksi arvioitava nykyisin kyseisen määräyksen perusteella. Määräys sitoo myös jäsenvaltioita unionin oikeuden täytäntöönpanossa.[11]

32. Unionin lainsäätäjä on käyttänyt direktiiviä oikeudellisena välineenä palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden saattamiseen osaksi unionin lainsäädäntöä. Keskeiset säännökset, joilla säännellään kyseistä oikeutta unionin tasolla ja joita ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyytää tulkitsemaan, sisältyvät tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista annetun direktiivin 2003/88 7 artiklaan, jonka sanamuoto vastaa täysin aiemman direktiivin 93/104 7 artiklan sanamuotoa ja jolle unionin tuomioistuin

7 – 24.1.2008 esittämäni ratkaisuehdotus yhdistetyissä asioissa C-350/06, Schultz-Hoff ym., tuomio 20.1.2009 (Kok., s. I-179, ratkaisuehdotuksen 38 kohta).

8 – EUVL 2007, C 303, s. 1.

9 – Perusoikeuskirjan selitysten (EUVL 2007, C 303, s. 17) mukaan 31 artiklan 2 kohta perustuu direktiiviin 93/104, vuonna 1961 allekirjoitetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan 2 artiklaan ja joulukuussa 1989 hyväksytyn työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevan yhteisön peruskirjan 8 kohtaan.

10 – Ks. asia C-555/07, Kücükdeveci, tuomio 19.1.2010 (Kok., s. I-365, 22 kohta).

11 – Ks. Jarass, H. D., *Charta der Grundrechte der Europäischen Union – Kommentar*, München, 2010, 31 artiklasta 3 kohta, s. 277 ja 51 artiklasta 6 kohta, s. 413.

antaa oikeuskäytännössään saman normatiivisen sisällön.[12] Mainitun artiklan nojalla 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. Direktiiviin 2003/88 eikä myöskään direktiiviin 2000/79 ei kuitenkaan sisälly nimenomaista säännöstä lomapalkan tasosta.

33. Molempien edellä mainittujen direktiivien 14 artiklassa säädetään unionin lainsäätäjän mahdollisuudesta ottaa käyttöön tiettyjen ammattien tai tietyn ammattitoiminnan työajan järjestämistä koskevia yksilöidympiä vaatimuksia, jotka etusijasäännön perusteella syrjäyttävät työaikadirektiivien säännökset. Kuten eurooppalaisen sopimuksen 1 lausekkeen 2 kohdasta nimenomaisesti ilmenee, tähän luokkaan kuuluu myös direktiivi 2000/79, johon sisältyy yksilöidympiä vaatimuksia siviili-ilmailun liikkuvien työntekijöiden työajan järjestämisestä. Unioni on antanut edellä mainitun säädöksen eurooppalaisen sopimuksen täytäntöön panemiseksi ja käyttämällä sille EY 139 artiklan 2 kohdan (SEUT 155 artiklan 2 kohdan) nojalla kuuluvaa sääntelytoimivaltaa. Kun eurooppalainen sopimus sisällytettiin direktiiviin 2000/79, siitä tuli sen erottamaton osa.[13] Kaikkien direktiivien tavoin myös viimeksi mainittu kuuluu unionin tuomioistuimen tulkintatoimivaltaan,[14] joten ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen tulkintapyyntö voidaan ottaa tutkittavaksi myös eurooppalaisen sopimuksen 3 lausekkeen osalta.

b) Jäsenvaltioiden täytäntöönpanotoimivalta

34. Unionin tuomioistuimen tulkintatoimivaltaan eivät sitä vastoin kuulu kansalliset säännökset, joita jäsenvaltiot ovat antaneet edellä mainittujen direktiivien täytäntöönpanon yhteydessä. Direktiivin käyttäminen lainsäädäntövälineenä antaa jäsenvaltioille mahdollisuuden säätää yksityiskohtaisemmin oikeudesta palkalliseen vuosilomaan kansallisessa oikeusjärjestyksessään. Jäsenvaltioille annetaan tällainen toimivalta paitsi EY 249 artiklan kolmannessa kohdassa (SEUT

12 – Ks. asia C-277/08, Vicente Pereda, tuomio 10.9.2009 (Kok., s. I-8405, 18 kohta).

13 – Ks. asia C-268/06, Impact, tuomio 15.4.2008 (Kok., s. I-2483, 58 kohta); yhdistetyt asiat C-378/07-C-380/07, Angelidaki ym., tuomio 23.4.2009 (Kok., s. I-3071, 195 kohta) ja asia C-537/07, Gómez-Limón, tuomio 16.7.2009 (Kok., s. I-6525, 34 kohta). Egger, J., "Rechtswirkungen von Rahmenvereinbarungen im Sozialbereich", *Neueste Entwicklungen im Zusammenspiel von Europarecht und nationalem Recht der Mitgliedstaaten* (toim. Waldemar Hummer), Wien, 2010, s. 223, jossa huomautetaan, ettei sopimuksilla sinänsä ole vielä normatiivista vaikutusta. Vasta neuvoston päätöksellä puitesopimuksesta tulee suoraan osa unionin johdettua oikeutta ja unionin tuomioistuin voi tulkita sitä.

14 – Ks. Rebhahn, R., *EU-Kommentar* (toim. Jürgen Schwarze), 2. painos, Baden-Baden, 2009, EY 139 artikla, 4 ja 10 kohta, s. 1378–1379, jossa huomautetaan, että työmarkkinaosapuolten tekemän sopimuksen täytäntöönpano neuvoston päätöksellä johtaa Euroopan unionin säädöksen antamiseen. Unionin tuomioistuin on toimivaltainen tulkitsemaan direktiiviä ja siihen sisällytettyä sopimusta.

288 artiklan kolmannessa kohdassa), jonka nojalla direktiivi jättää kansallisten viranomaisten valittavaksi saavutettavan tuloksen osalta muodon ja keinot, myös nimenomaisesti yksittäisissä direktiiveissä.

35. Direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdasta ja eurooppalaisen sopimuksen 3 lausekkeesta, luettuna yhdessä direktiivin 2000/79 [15] johdanto-osan 11 perustelukappaleen kanssa, ilmenee, että unionin lainsäätäjä, jota toissijaisuusperiaate sitoo sen käyttäessä sääntelytoimivaltaansa, on säätänyt yksittäisistä keskeisistä näkökohdista, kuten vuosiloman vähimmäiskestosta, mutta viitannut vuosiloman pitämistä ja myöntämistä koskevien edellytysten yhteydessä ”kansalliseen lainsäädäntöön ja/tai käytäntöön”, kuten edellä on todettu. Kuten yhteisöjen tuomioistuin on asiassa Yhdistynyt kuningaskunta vastaan neuvosto antamassaan tuomiossa [16] todennut, tämä lähestymistapa on myös sopusoinnussa perustamissopimukseen sisältyvästä toimivaltaperustasta johtuvan sääntelyvelvoitteen kanssa, jonka perusteella unionin lainsäätäjällä on ainoastaan toimivalta säätää vähimmäisvaatimuksista, jotta se voisi myötävaikuttaa oloja yhdenmukaistamalla työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelun tason nostamista koskevan tavoitteen toteuttamiseen, joka kuuluu ensisijaisesti jäsenvaltioille.

36. Kuten yhteisöjen tuomioistuin on edellä mainitussa tuomiossa todennut, jäsenvaltiot ovat tämän oikeuden toteutumisen kannalta ratkaisevassa asemassa, sillä suorittaessaan direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan täytäntöönpanotehtävää jäsenvaltioilla on velvollisuus määrittää tarvittavat kansalliset täytäntöönpanotavat. [17] Tähän kuuluu palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden käyttämiseen ja täytäntöönpanoon liittyvien edellytysten vahvistaminen siten, että jäsenvaltiot voivat täsmentää ne konkreettiset olosuhteet, joissa työntekijät voivat käyttää mainittua oikeutta, joka heille syntyy koko työskentelyajan perusteella. [18]

37. Direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaan sisältyvällä viittauksella kansalliseen lainsäädäntöön on tarkoitus mahdollistaa se, että jäsenvaltiot määrittävät ne oikeussäännöt, jotka koskevat lomien pitämisen organisatorisia ja menettelyllisiä seikkoja, kuten lomakausien suunnittelua, työntekijän mahdollista velvollisuutta ilmoittaa työnantajalle etukäteen loma-ajankohtansa, velvollisuutta työskennellä tietty vähimmäisaika ennen kuin lomaoikeutta voidaan käyttää ja perusteita, joilla

15 – Direktiivin 2000/79 johdanto-osan 11 perustelukappaleessa vahvistetaan toissijaisuusperiaatteen noudattaminen seuraavasti: ”Tämän direktiivin tavoitteita, jotka ovat työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelu, ei voida riittävästi saavuttaa jäsenvaltioiden toimin, vaan ne voidaan siviili-ilmailualan pitkälle viedyn yhdentymisen sekä alalla vallitsevien kilpailuolosuhteiden vuoksi saavuttaa paremmin yhteisön tasolla perustamissopimuksen 5 artiklassa vahvistetun toissijaisuusperiaatteen mukaisesti. Tässä direktiivissä ei ylitetä sitä, mikä on näiden tavoitteiden saavuttamiseksi tarpeen.”

16 – Ks. asia C-84/94, Yhdistynyt kuningaskunta v. neuvosto, tuomio 12.11.1996 (Kok., s. I-5755, 47 kohta).

17 – Idem, tuomion 47 kohta ja yhdistetyt asiat C-131/04 ja C-257/04, Robinson-Steele ym., tuomio 16.3.2006 (Kok., s. I-2531, 57 kohta).

18 – Asia C-173/99, BECTU, tuomio 26.6.2001 (Kok., s. I-4881, 53 kohta).

lasketaan ansaitun loman osuus vuosiloman pituudesta silloin, kun työsuhteen kesto on vuotta lyhyempi. [19] Kyse on kuitenkin aina lomaoikeuden saamisen ja myöntämisen edellytysten tarkempaa määrittämistä koskevista toimenpiteistä, jotka sinänsä ovat direktiivin 2003/88 nojalla sallittuja.

38. Tässä yhteydessä on huomautettava, että unionin tuomioistuin on toistuvasti todennut, että jäsenvaltioiden on toimivaltaansa käyttäessään aina noudatettava sille unionin oikeudessa asetettuja rajoja. [20] Unionin tuomioistuin on havainnollistanut ja täsmentänyt näitä rajoja tulkinnan avulla. [21] Sen oikeuskäytännöstä ilmenee lisäksi yksittäisiä hyödyllisiä viitteitä siitä, miten lomapalkka on määritettävä, jotta oikeudelta palkalliseen vuosilomaan ei viedä sille kuuluvaa tehtävää. Tämän vuoksi on aiheellista arvioida kyseistä oikeuskäytäntöä ja selvittää mahdollisia periaatteita, jotka voivat olla hyödyllisiä ennakkoratkaisukysymyksiin vastattaessa.

2. Direktiivin 2000/79 suhde työaikadirektiiveihin ja oikeuskäytännössä kehitettyjen periaatteiden sovellettavuus

39. Ensin on kuitenkin selvitettävä, missä määrin unionin tuomioistuimen työaikadirektiivien 7 artiklan tulkinnan yhteydessä kehittämiä, oikeuskäytännössä vahvistettuja periaatteita – joita tarkastelen jäljempänä esittämieni toteamusten yhteydessä – voidaan soveltaa myös eurooppalaisen sopimuksen 3 lausekkeeseen. Tämä kysymys on erityisen merkityksellinen, etenkin kun unionin tuomioistuin on myötävaikuttanut ratkaisevasti kyseisen oikeuden normatiivisen ulottuvuuden määrittämiseen, kuten edellä todettiin. Mainitun direktiivin säännöksen oikeuskäytännössä saaman tulkinnan avulla on myös mahdollista selvittää unionin lainsäätäjän sääntelytoimivallan laajuus lomapalkan laskennassa. Tutkinnan tuloksesta voidaan todeta alustavasti, että säännösten sanamuoto, tarkoitus ja tavoite sekä syntyhistoria puoltavat nähdäkseni kyseisten periaatteiden sovellettavuutta.

40. Aluksi on todettava, että vaikka työaikadirektiiveillä ja direktiivillä 2000/79 on erilainen toimivaltaperuste perustamissopimuksessa, niiden kaikkien tarkoituksena ja tavoitteena on järjestää työaika asettamalla sille tiettyjä rajoituksia työntekijöiden turvallisuuden

19 – Nämä ovat komission asiassa BECTU esittämiä toteamuksia, jotka julkisasiamies Tizzano otti esille samassa asiassa esittämänsä ratkaisuehdotuksen 34 kohdassa.

20 – Ks. edellä alaviitteessä 18 mainittu asia BECTU, tuomion 53 kohta ja edellä alaviitteessä 7 mainitut yhdistetyt asiat Schultz-Hoff ym., tuomion 46 kohta, joissa todetaan, että vaikka yhteisöjen tuomioistuin onkin myöntänyt, että jäsenvaltiot voivat kansallisessa lainsäädännössään säätää palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden käyttämiseen ja toteuttamiseen liittyvistä edellytyksistä, se on kuitenkin täsmentänyt, etteivät jäsenvaltiot voi kuitenkaan asettaa minkäänlaisia edellytyksiä kyseisen, suoraan direktiivistä 93/104 tai 2003/88 johtuvan oikeuden syntymiselle.

21 – Ks. oikeuskäytännön vaikutuksesta työaikadirektiivin tulkintaan Nowak, T., "The Working Time Directive and The European Court of Justice", *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, nide 15 (2008), nro 4, s. 447.

ja terveyden suojelemiseksi. Tämä käy ilmi esimerkiksi direktiivien 2000/79 ja 2003/88 johdanto-osan 11 perustelukappaleesta. Eurooppalaisen sopimuksen 3 lausekkeen sanamuoto on lisäksi lähes identtinen työaikadirektiivien 7 artiklan sanamuodon kanssa. Jos eurooppalaisen sopimuksen allekirjoittaneet osapuolet olisivat halunneet antaa 3 lausekkeelle toisen merkityksen, ne olisivat varmastikin valinneet työaikadirektiiveissä käytetystä poikkeavan termistön.

41. Eurooppalaisen sopimuksen syntyhistoriasta [22] käy lisäksi ilmi, että 3 lausekkeeseen sisältyvän palkallisen vuosiloman käsitteen oli tarkoitus vastata sisällöllisesti direktiiviin 93/104 sisältyvää käsitettä. Komission alkuperäisessä ehdotuksessa työaikadirektiiviksi sen soveltamisalan oli tarkoitus kattaa kaikki talouden- ja toimialat. Neuvosto kuitenkin päätti jättää tiettyjä toimialoja direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle, ei kylläkään siksi, että työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta suojeltiin sen mielestä riittävästi kyseisillä aloilla, vaan koska neuvosto tiedosti, että kyseisillä toimialoilla työskentelevät henkilöt joutuvat yleensä olemaan työn vuoksi kaukana kotoa, joten se piti yksilöidympien vaatimusten asettamista tarpeellisena. Valkoisessa kirjassa työaikadirektiivin ulkopuolisista toimialoista komissio ehdotti muun muassa eriytettyä lähestymistapaa, jossa jokaiselle toimialalle annettaisiin omat liikkuvien työntekijöiden työ- ja lepoaikoja koskevat säännökset. [23] Arvioituaan työmarkkinaosapuolten reaktioita komissio päätti ehdottaa tätä lähestymistapaa, joka sisällytettiin lopulta unionin lainsäädäntöön. [24] Eriytetyn lähestymistavan mukaisesti eurooppalaista sopimusta oli tarkoitus soveltaa yksinomaan siviili-ilmailun liikkuviin työntekijöihin ja sen 3 lausekkeeseen oli tarkoitus sisällyttää samansisältöisenä direktiivin 93/104 7 artiklassa säädetty oikeus palkalliseen vuosilomaan. Komission direktiiviehdotuksesta [25] ilmenee, että eurooppalaisella sopimuksella oli muun muassa tarkoitus panna täytäntöön työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevan yhteisön peruskirjan 8 kohdassa taattu oikeus palkalliseen vuosilomaan. Direktiivin 2000/79 syntyhistoria osoittaa näin ollen, että unionin lainsäätäjän tarkoituksena oli ulottaa jo olemassa olleet kyseistä oikeutta koskevat säännökset koskemaan siviili-ilmailun liikkuvia työntekijöitä oikeuden keskeistä sisältöä muuttamatta.

22 – Ks. Valkoinen kirja työaikadirektiivin ulkopuolisista toimialoista, KOM(97) 334 lopullinen, 11–13 kohta.

23 – Idem, 74 kohta.

24 – Ks. Barnard, C., *EC Employment Law*, 2. painos, Oxford, 2002, s. 403.

25 – Ks. ehdotus neuvoston direktiiviksi Euroopan lentoyhtiöiden liiton (AEA), European Transport Workers' Federationin (ETF), European Cockpit Associationin (ECA), European Regions Airline Associationin (ERA) ja International Air Carrier Associationin (IACA) tekemästä, siviili-ilmailun liikkuvien työntekijöiden työajan järjestämisestä koskevasta sopimuksesta, KOM(2000) 382 lopullinen.

42. Myös direktiivin 2003/88 syntyhistoria vahvistaa, että oikeutta palkalliseen vuosilomaan koskevia säännöksiä oli tarkoitus soveltaa myös liikkuviin työntekijöihin, siviili-ilmailun liikkuvat työntekijät mukaan luettuina. Direktiiviä 93/104 nimittäin muutettiin myöhemmin direktiivillä 2000/34, minkä yhteydessä poistettiin poikkeukset, joita oli ehdotetun eriytetyn lähestymistavan mukaisesti siihen asti sovellettu liikenteeseen (merenkulkijoita koskevia säännöksiä lukuun ottamatta). Tämän seurauksena vuosilomaa koskevat säännökset *laajennettiin koskemaan* niillä toimialoilla ja sellaisilla aloilla, jotka eivät kuulu direktiivin soveltamisalaan, työskenteleviä liikkuvassa työssä olevia työntekijöitä, kuten direktiivin 2000/34 [26] johdanto-osan yhdeksännestä perustelukappaleesta yksiselitteisesti ilmenee. Saman direktiivin johdanto-osan kymmenennen perustelukappaleen [27] mukaan työaikaa ja lepoa koskevia säännöksiä on sitä vastoin ainoastaan *mukautettu*. Direktiivin 2000/79 2 artiklassa myös selvennetään, että tämän direktiivin täytäntöönpano ei ole missään tapauksessa riittävä peruste työntekijöiden suojelun yleisen tason alentamiselle direktiivin soveltamisalalla. Mainitussa säännöksessä toisin sanoen kielletään jäsenvaltioita heikentämästä suojelun tasoa, joka on jo saavutettu direktiivillä 93/104, sellaisena kuin se on muutettuna direktiivillä 2000/34. Tämä vastaa täysin direktiivin 2000/79 johdanto-osan 16 perustelukappaleen sisältöä. [28]

43. Edellä esitetystä seuraa, ettei unionin tuomioistuimen työaikadirektiivien 7 artiklan tulkinnan yhteydessä kehittämien, oikeuskäytännössä vahvistettujen periaatteiden soveltamiselle eurooppalaisen sopimuksen 3 lausekkeeseen ole estettä.

3. Oikeutta palkalliseen vuosilomaan koskevat oikeuskäytännössä vahvistetut periaatteet

a) Palkanmaksun jatkuminen loman aikana

44. Palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden merkitys on tunnustettu jo pitkään unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä. Kyseistä oikeutta on vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan pidettävä unionin sosiaalioikeuden periaatteena, jolla on erityinen merkitys ja josta ei voida poiketa ja jonka toimivaltaiset kansalliset viranomaiset

26 – Direktiivin 2000/34 johdanto-osan yhdeksännessä perustelukappaleessa todetaan seuraavaa: ”Vuosilomaa ja yö- ja vuorotyötä varten tehtäviä terveystarkastuksia koskevat tämänhetkiset säännökset olisi *laajennettava koskemaan* niillä toimialoilla ja sellaisilla aloilla, jotka eivät kuulu direktiivin soveltamisalaan, työskenteleviä liikkuvassa työssä olevia työntekijöitä.” Vastaavasti Rofes i Pujol, M. I., ”Comentario de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas”, *Cuadernos Europeos de Deusto*, 2009, nro 41, s. 165.

27 – Direktiivin 2000/34 johdanto-osan kymmenennessä perustelukappaleessa todetaan seuraavaa: ”Voimassa olevat työaikaa ja lepoa koskevat säännökset olisi *mukautettava* sellaisilla aloilla, jotka eivät kuulu direktiivin soveltamisalaan, työskenteleviä liikkuvassa työssä olevia työntekijöitä varten.”

28 – Direktiivin 2000/79 johdanto-osan 16 perustelukappaleessa todetaan seuraavaa: ”Tämän direktiivin täytäntöönpano ei saisi oikeuttaa kussakin jäsenvaltiossa tällä hetkellä vallitsevan tilanteen heikentämistä.”

voivat panna täytäntöön ainoastaan direktiivissä 93/104 tai sitä seuranneessa direktiivissä 2003/88 nimenomaisesti luetelluissa rajoissa. [29] Vahvistamalla oikeuden palkalliseen vuosilomaan johdetussa oikeudessa unionin lainsäätäjä halusi varmistaa, että työntekijä saa kaikissa jäsenvaltioissa tosiasiallisen lepoajan ”hänen turvallisuutensa ja terveytensä suojelemiseksi”. [30] Palkallisen vuosiloman tarkoituksena on mahdollistaa se, että työntekijä voi levätä ja että hänellä on lepo- ja vapaa-aikaa. [31]

45. Kun tarkastellaan tämän ennakkoratkaisupyyntömenettelyn kannalta merkityksellistä työntekijän oikeutta saada lomapalkkaa, on jo edellä mainitun mukaisesti todettava, ettei työaikadirektiiveihin eikä direktiiviin 2000/79 sisälly säännöksiä, joissa nimenomaisesti vahvistettaisiin maksettavan lomapalkan taso tai sen laskentamenetelmä. Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön tarkastelu antaa kuitenkin tärkeitä viitteitä siitä, mitä vaatimuksia unionin oikeudessa on asetettu lomapalkalle.

46. Tässä yhteydessä on ensinnäkin viitattava yhdistetyissä asioissa Robinson-Steele ym. annettuun tuomioon, jossa yhteisöjen tuomioistuin totesi, että työaikadirektiiveissä säädetään oikeudesta vuosilomaan ja oikeudesta saada vuosilomapalkkaa ja että ”nämä muodostavat saman oikeuden kaksi eri puolta”. [32] Tuomioistuimen toteamuksesta voidaan tehdä jo seuraava ensimmäinen tärkeä oikeudellinen päätelmä: koska nämä kaksi oikeutta liittyvät unionin tuomioistuimen mukaan erottamattomasti toisiinsa, jäsenvaltiot eivät voi säätää unionin oikeuden täytäntöönpanon yhteydessä poikkeuksista oikeuteen saada lomapalkkaa, ellei työaikadirektiiveihin nimenomaisesti sisälly tällaista mahdollisuutta. Tästä on huomautettava, ettei direktiivin 2003/88 7 artikla kuulu säännöksiin, joista voidaan kyseisen direktiivin nojalla poiketa. Kun otetaan huomioon, ettei lainsäädännössä sen enempää kuin perussopimuksissakaan ole annettu mahdollisuutta poiketa mainitusta säännöksestä työntekijän vahingoksi, on lähtökohtaisesti yhdyttävä Tanskan hallituksen näkemykseen [33] siitä, että unionin oikeuteen sisältyvä oikeus saada lomapalkkaa

29 – Ks. edellä alaviitteessä 18 mainittu asia BECTU, tuomion 43 kohta; asia C-342/01, Merino Gómez, tuomio 18.3.2004 (Kok., s. I-2605, 29 kohta) ja edellä alaviitteessä 17 mainitut yhdistetyt asiat Robinson-Steele ym., tuomion 48 kohta; direktiivistä 2003/88 ks. edellä alaviitteessä 7 mainitut yhdistetyt asiat Schultz-Hoff ym., tuomion 22 kohta; edellä alaviitteessä 12 mainittu asia Vicente Pereda, tuomion 18 kohta ja asia C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, tuomio 22.4.2010 (Kok., s. I-3527, 28 kohta).

30 – Ks. edellä alaviitteessä 18 mainittu asia BECTU, tuomion 44 kohta; edellä alaviitteessä 29 mainittu asia Merino Gómez, tuomion 30 kohta; edellä alaviitteessä 7 mainitut yhdistetyt asiat Schultz-Hoff ym., tuomion 23 kohta ja edellä alaviitteessä 12 mainittu asia Vicente Pereda, tuomion 21 kohta.

31 – Ks. edellä alaviitteessä 7 mainitut yhdistetyt asiat Schultz-Hoff ym., tuomion 25 kohta ja edellä alaviitteessä 29 mainittu asia Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, tuomion 30 kohta.

32 – Edellä alaviitteessä 17 mainitut yhdistetyt asiat Robinson-Steele ym., tuomion 58 kohta.

33 – Ks. Tanskan hallituksen kirjallisten huomautusten 16 kohta.

on luonteeltaan pakottava. [34] Lisäksi on todettava, että koska kyseinen unionin sosiaalipolitiikan periaate on erityisen tärkeä, sitä ei oikeuskäytännön mukaan voida myöskään tulkita suppeasti. [35]

47. Unionin tuomioistuimen mukaan lomapalkan maksamista koskevan velvoitteen tavoitteena on asettaa työntekijä loman aikana ”palkan osalta työskentelykausia vastaavaan tilanteeseen”. Tuomioistuimen lomapalkan tasosta esittämät toteamukset ovat nähdäkseni riittävän selkeitä, sillä se on yhdistetyissä asioissa Robinson-Steele ym. antamansa tuomion 50 kohdassa nimenomaisesti todennut, että direktiivin 93/104 7 artiklan 1 kohdassa käytetty ilmaisu ”palkallinen vuosiloma” tarkoittaa, että ”palkanmaksua on jatkettava direktiivissä tarkoitetun vuosiloman keston ajan”. Tämän lauseen tulkintaan mahdollisesti edelleen liittyviä epäilyjä hälventänee myös sitä seuraava selventävä toteamus (”toisin sanoen”), jonka mukaan ”työntekijälle on suoritettava *normaalia* palkkaa tämän lepojakson ajalta”. Edellä esitetty toteamus on ymmärrettävä siten, että lomapalkan tason on vastattava täsmälleen normaalia palkkaa.

48. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on oikeassa siinä, että yhdistettyjen asioiden Robinson-Steele ym. kohde eroaa nyt käsiteltävän asian kohteesta. Yhdistetyissä asioissa Robinson-Steele ym. oli nimittäin kyse lähinnä sellaisen käytännön yhteensopivuudesta unionin oikeuden kanssa, jossa vähimmäisajan lomapalkka suoritetaan erissä työskentelyvuoden aikana ja maksetaan yhdessä työpalkan kanssa eikä sitä siis suoriteta sen palkanmaksukauden aikana, jona työntekijä tosiasiassa käyttää vuosilomansa. Yhteisöjen tuomioistuimen kyseisen tuomion 50 kohdassa esittämät toteamukset, joihin se on perustanut ratkaisunsa, on kuitenkin muotoiltu yleisesti, eivätkä ne missään tapauksessa koske pelkästään mainittujen yhdistettyjen asioiden erityisiä olosuhteita. Ne pätevät pikemminkin yleisesti ja on näin ollen otettava huomioon myös nyt käsiteltävässä asiassa esitettyihin ennakkoratkaisukysymyksiin vastattaessa. Kyseisten toteamusten yleispätevyys ilmenee siitä, että yhteisöjen tuomioistuin on viitannut niihin yhdistetyissä asioissa Schultz-Hoff ym. antamansa tuomion 58 kohdassa toisessa yhteydessä, nimittäin tarkastellessaan sitä, miten on laskettava direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdassa säädetty lomakorvaus, johon on oikeus sellaisella työntekijällä, joka ei tahdostaan riippumattomista syistä ole kyennyt käyttämään oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan ennen työsuhteen päättymistä. Yhteisöjen tuomioistuin vahvistaa mainitussa kohdassa tulkintansa,

34 – ILO:n yleissopimuksen nro 132 12 artiklan tulkinta johtaa samaan lopputulokseen. Siinä nimittäin määrätään, että sopimus, jonka tarkoituksena on luopua oikeudesta tämän yleissopimuksen 3 artiklan 3 momentissa määrättyyn palkalliseen vähimmäisvuosilomaan tai luopua sellaisesta lomasta korvausta vastaan tai muulla tavoin, olkoon, sen mukaan kuin maan olosuhteiden kannalta on tarkoituksenmukaista, mitätön tai kielletty. Vastaavasti myös Blanpain, R., ”The Holidays With Pay Convention of the ILO (Nº 132): a Commentary”, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, nide 16/4, 2000, s. 364.

35 – Edellä alaviitteessä 29 mainittu asia Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, tuomion 29 kohta.

jonka mukaan ”palkanmaksua on jatkettava – – vuosiloman keston ajan” ja ”työntekijälle on – – maksettava normaalia palkkaa”.

49. Edellä esitettyä oikeudellista käsitystä tukevat lisäksi sekä systemaattinen että kieliopillinen tulkinta. Tällainen tulkinta edellyttää direktiivin 2003/88 tai direktiivin 2000/79 vertaamista muihin unionin säädöksiin, joissa säädetään palkanmaksun jatkamisesta loman ajalta, joskin eri muodossa. Toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä 19.10.1992 annetussa neuvoston direktiivissä 92/85/ETY [36] säädetään raskaana olevien työntekijöiden suojelemiseksi heidän turvallisuuttaan tai terveyttään koskevilta vaaroilta ja mahdollisilta vaikutuksilta raskauteen tai imetykseen paitsi työolojen muuttamisesta ja toiseen tehtävään siirtämisestä myös työntekijän jäämisestä lomalle, jolloin direktiivin 11 artiklan 1 alakohdan mukaan ”työsopimukseen liittyvät oikeudet, mukaan lukien palkan maksun jatkuminen ja/tai oikeus riittävään korvaukseen, on turvattava kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti – – työntekijöille”. Edellä mainitussa säännöksessä on yksi erityispiirre, johon unionin tuomioistuin on perustellusti viitannut viimeksi asioissa Parviainen [37] ja Gassmayr [38] 1.7.2010 antamissaan tuomioissa. Unionin tuomioistuin kiinnitti niissä huomiota siihen, että useimmissa direktiivin antamishetkellä olemassa olleissa kyseisen säännöksen kieliversioissa viitataan kuitenkin – epämääräistä artikkelia käyttäen – ainoastaan palkan maksun jatkumiseen eikä asianomaisen työntekijän aiemman palkan maksun jatkumiseen. [39] Säännöksen muotoilusta ja muista seikoista unionin tuomioistuin on päätellyt, ettei raskaana olevalla työntekijällä ole sen jälkeen, kun hänet on direktiivin 5 artiklan 2 kohdan mukaisesti siirretty väliaikaisesti toiseen tehtävään kuin se, jossa hän työskenteli ennen raskauttaan, kyseisen direktiivin 11 artiklan 1 alakohdan nojalla oikeutta palkkaan, jota hän keskimäärin sai ennen mainittua siirtoa. [40] Oikeudellinen tilanne ei kuitenkaan ole samankaltainen direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan tai eurooppalaisen sopimuksen 3 lausekkeen yhteydessä. Niiden sanamuoto on sikäli yksiselitteinen, että kaikkien kieliversioiden mukaan vuosiloman on oltava pelkästään ”palkallinen”, [41] mikä puoltaa jatkuvuutta siinä merkityksessä, että vuosiloman ajalta maksetaan oikeuskäytännön mukaisesti normaalia palkkaa.

36 – EYVL L 348, s. 1.

37 – Asia C-471/08, Parviainen, tuomio 1.7.2010 (Kok., s. I-6533).

38 – Asia C-194/08, Gassmayr, tuomio 1.7.2010 (Kok., s. I-6281).

39 – Edellä alaviitteessä 37 mainittu asia Parviainen, tuomion 50 kohta ja edellä alaviitteessä 38 mainittu asia Gassmayr, tuomion 61 kohta.

40 – Edellä alaviitteessä 37 mainittu asia Parviainen, tuomion 62 kohta.

41 – Ks. esim. saksankielinen (”bezahlt”), ranskankielinen (”payé”), tanskankielinen (”med løn”), espanjankielinen (”retribuidas”), portugalinkielinen (”remuneradas”), sloveeninkielinen (”plačanega”), italiankielinen (”retribuite”), ruotsinkielinen (”betald”) ja hollanninkielinen (”betaald”) versio.

50. Edellä esitettyä näkemystä tukevat myös Kansainvälisen työjärjestön (jäljempänä ILO) periaatteet, jotka koskevat työajan järjestämistä ja jotka on direktiivin 2003/88 johdanto-osan kuudennen perustelukappaleen mukaan otettava huomioon. Yhdistyneiden Kansakuntien erityisjärjestönä toimiva ILO on tähän mennessä käsitellyt oikeutta palkalliseen vähimmäisvuosilomaan kahdessa monenkeskisessä sopimuksessa, joista 30.6.1973 voimaan tulleella yleissopimuksella N:o 132 [42] muutettiin siihen asti voimassa ollutta yleissopimusta nro 52. [43] Niihin sisältyy sopimusvaltioita koskevia pakottavia määräyksiä tämän sosiaalisen perusoikeuden toteuttamisesta niiden kansallisissa oikeusjärjestyksissä. Yleissopimuksen nro 132, jonka merkityksellisyyden direktiivin 2003/88 tulkinnan kannalta yhteisöjen tuomioistuin on nimenomaisesti vahvistanut viimeksi yhdistetyissä asioissa Schultz-Hoff ym. antamassaan tuomiossa, [44] 7 artiklan 1 kohdassa määrätään, että jokaisen, joka pitää tässä yleissopimuksessa tarkoitetun loman, tulee saada koko loman ajalta ”vähintään *säännönmukainen* tai keskimääräinen palkkansa”.

51. Edellä esitetyn perusteella katson, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on kaiketi tulkinnut oikeuskäytäntöä virheellisesti olettaessaan ennakkoratkaisupyyntöpäätöksen 29 kohdassa, että käyttäessään yhdistetyissä asioissa Schultz-Hoff ym. antamassaan tuomiossa ilmaisua ”vastaava” [45] – sen tilanteen yhteydessä, johon lomapalkan maksamista koskevan velvoitteen tavoitteena on asettaa työntekijä loman aikana – yhteisöjen tuomioistuin on saattanut tarkoittaa jotain muuta, ehkäpä myös sitä mahdollisuutta, että vähennysten tekeminen normaalista palkasta on sallittua. Yhteisöjen tuomioistuimen toteamukset mainitussa tuomiossa

42 – Palkallisia vuosilomia koskeva yleissopimus nro 132 (muutettu vuonna 1970), jonka Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi hyväksyi 24.6.1970 ja joka tuli voimaan 30.6.1973.

43 – Palkallisia vuosilomia koskeva yleissopimus nro 52, jonka Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi hyväksyi 24.6.1936 ja joka tuli voimaan 22.9.1939. Tämä yleissopimus muotoiltiin uudelleen yleissopimuksella nro 132 mutta on edelleen ratifioimatta.

44 – Edellä alaviitteessä 7 mainitut yhdistetyt asiat Schultz-Hoff ym., tuomion 38 kohta. Ks. oikeuskirjallisuudessa esitetyt näkemykset ILO:n yleissopimusten merkityksestä unionin oikeusjärjestyksessä. Korda, M. ja Pennings, F., ”The legal character of international social security standards”, *European Journal of Social Security*, nide 10 (2008), nro 2, s. 132, jonka mukaan Euroopan unionilla ei ole toimivaltaa antaa oikeudellisesti sitovia sosiaaliturvanormeja. Tästä syystä ILO:n ja Euroopan neuvoston allekirjoittamilla yleissopimuksilla on keskeinen merkitys sosiaaliturvaa koskevien kansainvälisten normien kehittymisessä. Bercusson, B., ”The European Court of Justice, Labour Law and ILO Standards”, *50 Jahre EU – 50 Jahre Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zum Arbeits- und Sozialrecht*, Baden-Baden, 2008, s. 58–59, jossa kannatetaan unionin tuomioistuimen aktiivisempaa roolia eurooppalaisen sosiaalimallin perustuslaillistamisessa ja todetaan, että unionin tuomioistuimen olisi otettava ILO:n normit huomioon unionin primaarioikeuden ja johdetun oikeuden tulkinnassa. Murray, J., ”The Working Time Directive and Future Prospects for ILO Rules on Working Time”, *Transnational Labour Regulation – The ILO and EC compared*, s. 175, jossa katsotaan, että työaikadirektiivissä ja ILO:n oikeudessa on monia yhtymäkohtia, kun tarkastellaan niiden säännösten ja määräysten kohdetta ja tarkoitusta.

45 – Edellä alaviitteessä 7 mainitut yhdistetyt asiat Schultz-Hoff ym., tuomion 60 kohta.

myös vastaavat täysin yhdistetyissä asioissa Stringer ym. esittämiäni näkemyksiä,[46] joiden mukaan työntekijän saaman rahallisen korvauksen ”on vastattava” suuruudeltaan tämän tavanomaista palkkaa. Poikkeavasta sanavalinnasta huolimatta kyse on viime kädessä samasta asiasta, nimittäin siitä, että työaikadirektiivien 7 artiklan 1 kohdan teleologisella tulkinnalla varmistetaan, ettei direktiivien tavoitteita tehdä tyhjäksi niiden epäasianmukaisella täytäntöönpanolla. Tässä yhteydessä on erityisesti varmistettava, ettei työntekijälle aiheudu haittaa siitä, että hän päättää käyttää oikeuttaan vuosilomaan. Tällaisiin haittoihin kuuluvat ensisijaisesti mahdolliset taloudelliset menetykset, jotka lähtötilanteesta riippuen estäisivät työntekijää käyttämästä oikeuttaan.

52. Edellä esitetyn perusteella on todettava, että unionin oikeuteen, sellaisena kuin unionin tuomioistuin on sitä tulkinnut, sisältyy riittävän selkeitä säännöksiä siitä, miten lomapalkka on määritettävä. Lomapalkan on joka tapauksessa vastattava suuruudeltaan palkkaa.

b) Johtopäätös: lähtökohtana ei saa käyttää vähimmäistarvetta

53. Sillä, että palkanmaksua jatketaan vuosiloman ajan, on viime kädessä tarkoitus suojata tehokkaasti vuosiloman lepotavoitetta. Lomapalkkaa ei missään tapauksessa voida laskea vähimmäistoimeentulon perusteella, kun noudatetaan työaikadirektiivien merkitykseen ja tavoitteeseen perustuvaa 7 artiklan 1 kohdan tulkintaa, sellaisena kuin se sisältyy unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöön. Mainitun oikeuskäytännön vastaista olisi käyttää lomapalkan laskennassa pääasian vastaajan ehdotuksen[47] mukaisesti viitemääränä yksinomaan summaa, joka on juuri ja juuri riittävän suuri, jottei työntekijää estetä käyttämästä oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan. Tämä ei ensinnäkään tarkoittaisi palkanmaksun jatkamista vuosiloman keston ajan. Ehdotettu tulkinta tarkoittaisi pikemminkin unionin tuomioistuimen direktiivien mukaiselle lomapalkalle asettamien vaatimusten muuttamista jälkikäteen, nimittäin työntekijän vahingoksi. Kyseisellä tulkinnalla luotaisiin toiseksi työntekijöiden osalta oikeudellinen tilanne, joka ei täyttäisi vaatimuksia unionin laajuisesta vähimmäistason yhdenmukaistamisesta eikä olisi oikeusvarmuuden periaatteen mukainen.

46 – Ks. edellä alaviitteessä 7 mainituissa yhdistetyissä asioissa C-350/06 ja C-520/06 esittämäni ratkaisuehdotuksen 38 kohta.

47 – Ks. pääasian vastaajan kirjallisten huomautusten 41, 43 ja 76 kohta.

54. Vähimmäistason yhdenmukaistaminen, mihin direktiivin 2000/79 2 artiklan 1 kohdan mukaan myös eurooppalaisessa sopimuksessa pyritään siviili-ilmailun alalla, ei nimittäin tarkoita unionin toimien rajoittamista siten, että niitä voitaisiin toteuttaa ainoastaan pienimmän yhteisen nimittäjän perusteella. Tarkoituksena ei siis ole missään tapauksessa yhdenmukaistaa mahdollisimman vähän. Tavoitteena ei ole vahvistaa yhdessä jäsenvaltiossa voimassa olevaa alhaisinta suojelun tasoa koko unionin alueella vaan muotoilla kulloisellakin unionin politiikanalalla ehdottoman välttämätön suojan perustaso. [48] Kaikki muu olisi vastoin EY 136 artiklassa vahvistettuja tavoitteita eli ”elin- ja työolojen kohentamista siten, että olojen yhtenäistäminen olisi mahdollista niitä kohennettaessa”, ja ”riittävää sosiaalista suojelemista”. Säännös, jossa asetetaan vähimmäisvaatimukset työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle, on laadittava objektiivisesti ja selkeästi, jotta taataan sen tehokas ja yhtenäinen täytäntöönpano koko unionin alueella. Pääasian vastaajan ehdottama vuosiloman ”taloudellista toteuttamiskelpoisuutta” koskeva mahdollinen peruste ei olisi käyttökelpoinen, etenkin, kun sen soveltaminen – kuten pääasian kantajat perustellusti huomauttavat [49] – riippuisi kulloisestakin tilanteesta ja erityisesti yksittäisen työntekijän taloudellisista rasitteista. Tällaisen epämääräisen perusteen soveltaminen itse asiassa heikentäisi oikeutta vuosilomaan.

4. Jäsenvaltioiden toimivalta lomapalkan laskennassa

55. Työaikadirektiiveissä tai direktiivissä 2000/79 ei vahvisteta nimenomaisesti menetelmää lomapalkan laskemiseksi, joten sen määrittäminen kuuluu jäsenvaltioiden toimivaltaan, ja niillä on velvollisuus määrittää tarvittavat kansalliset täytäntöönpanotavat, kuten edellä on jo todettu. Yhteisöjen tuomioistuin teki yhdistetyissä asioissa Schultz-Hoff ym. antamassaan tuomiossa [50] vastaavan johtopäätöksen tarkastellessaan kysymystä, jota ei myöskään ole säännelty unionin oikeudessa ja joka koskee sitä, miten lasketaan direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdan nojalla palkallisen vuosiloman vähimmäiskauden tai -kaudet korvaava lomakorvaus työsuhteen päättyessä. Tältä osin sovelletaan kyseisissä direktiiveissä mainittua kansallista lainsäädäntöä ja/tai käytäntöä. Tässä yhteydessä jäsenvaltioiden on valvottava, että kansallisissa yksityiskohtaisissa soveltamissäännöissä noudatetaan unionin oikeudesta johtuvia

48 – Ks. Leible ja Streinz, *EUV/EGV*, München, 2003, 95 artikla, 44 kohta, s. 1248.

49 – Ks. pääasian kantajien kirjallisten huomautusten 74 kohta.

50 – Edellä alaviitteessä 7 mainitut yhdistetyt asiat Schultz-Hoff ym., tuomion 57–62 kohta.

rajoituksia ja myös oikeuskäytännössä vahvistettuja periaatteita, joita olen tarkastellut edellä.

C Miten menetellään monimutkaisten palkkarakenteiden tapauksessa?

1. Yleistä

5. Välipäätelmä

56. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen ensimmäiseen ennakkoratkaisukysymykseen, joka on muotoiltu sikäli yleisesti, että se koskee lomapalkkaoikeuden periaatteellisia näkökohtia, vastataan nähdäkseni seikkaperäisissä toteamuksissani, jotka koskevat sekä unionin lainsäätäjän käyttämän ja jäsenvaltioille jäävän sääntelytoimivallan laajuutta että työaikadirektiiveistä, direktiivistä 2000/79 ja unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmeneviä unionin oikeussääntöjä.

57. Konkreettisemmin muotoiltuihin toiseen ja kolmanteen ennakkoratkaisukysymykseen on vastattava, että lomapalkka on lähtökohtaisesti määritettävä siten, että se on täysin samansuuruinen kuin työntekijän normaali palkka. Lomapalkkana maksettava rahallinen korvaus ei kuitenkaan ole unionin oikeussääntöjen mukainen, jos se on määritetty juuri ja juuri niin suureksi, ettei siihen liity merkittävää riskiä siitä, että työntekijä jättää käyttämättä vuosilomansa.

58. Periaatetta, jonka mukaan lomapalkka on määritettävä siten, että se on täysin samansuuruinen kuin työntekijän normaali palkka, on tietenkin mukautettava tapauksissa, joissa palkan suuruus ei ole vakio, koska se voi vaihdella eri ajankohtina yksittäisten, työmarkkinaosapuolten merkityksellisinä pitämien tekijöiden perusteella. Tällaiset tekijät voivat liittyä joko työntekijän ammatilliseen asemaan yrityksessä tai tiettyihin hänen suorittamiinsa tehtäviin. Jälkimmäiseen ryhmään kuuluvat erityisinä palkkioina ja kulukorvauksina maksettavat lisät.

59. Neljännessä ja viidennessä ennakkoratkaisukysymyksessä unionin tuomioistuinta pyydetään toteamaan, mitä vuosiloman ajalta maksettavalla normaalilla palkalla on ymmärrettävä pääasian kaltaisessa tilanteessa. Tästä on todettava, että kyseisessä käsitteessä on ajallinen ja aineellinen osatekijä. Molemmissa ennakkoratkaisukysymyksissä viitataan näihin osatekijöihin. Neljännessä ennakkoratkaisukysymyksessä tiedustellaan, onko merkityksellisenä ajanjaksona käytettävä tosiasiallista jaksoa eli sitä, jonka työntekijä oli lomalla, vai jotain toista jaksoa. Viidennellä kysymyksellään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee, onko työntekijällä oikeus lisään, jos ja siltä osin kuin hän olisi

hoitanut tiettyä tehtävää. Jos tähän vastataan myöntävästi, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee, onko lomapalkkaa laskettaessa otettava mahdollisesti huomioon rajoitukset, jotka koskevat sitä, missä määrin tai minä aikana työntekijä voi hoitaa kyseistä tehtävää.

2. Lomapalkan yksityiskohtien vahvistamista koskevat unionin oikeussäännöt ja jäsenvaltioille jäävä toimivalta

60. Tyhjentävää arviointia siitä, mitä oikeuskäytännössä tarkoitetulla normaalilla palkalla on ymmärrettävä, vaikeuttaa ainakin tätä alaa koskevien unionin säännösten vähäisyys, mikä asettaa väistämättä rajoituksia unionin tuomioistuimen tulkinnalle.

61. Tanskan hallitus perustelee unionin sääntelytoimivallan ja siten myös unionin tuomioistuimen tulkintatoimivallan puuttumista viittaamalla EY 137 artiklan 5 kohtaan, jonka mukaan tämän artiklan määräyksiä ei sovelleta muun muassa nimenomaisesti ”palkkoihin”. En kuitenkaan pidä tätä varsinaisena esteenä, sillä kuten unionin tuomioistuin on oikeuskäytännössään toistuvasti todennut, [51] tätä määräystä on tulkittava suppeasti, jotta 1–4 kohdan soveltamisalaa ei rajoiteta aiheettomasti ja jotta EY 136 artiklassa asetettuja tavoitteita ei kyseenalaisteta. Tätä määräystä ei näin ollen saa tulkita siten, että sen soveltamisala laajennetaan koskemaan mitä hyvänsä kysymystä, joka liittyy jollakin tavalla palkkoihin. Kuten yhteisöjen tuomioistuin selitti asiassa Impact antamassaan tuomiossa, jossa se viittaa puolestaan asiassa Del Cerro Alonso antamaansa tuomioon, [52] kyseisen poikkeuksen on pikemminkin ymmärrettävä tarkoittavan toimenpiteitä, jotka, kuten palkan muodostavien tekijöiden ja/tai palkkatason yhdenmukaistaminen kokonaan tai osittain jäsenvaltioissa tai yhteisön vähimmäispalkan vahvistaminen, edellyttäisivät unionin lainsäädännön välitöntä käyttämistä määritettäessä palkkoja yhteisössä. [53] Työntekijän palkan muodostavien eri tekijöiden tason määrittäminen ei näin ollen kuulu unionin lainsäätäjän toimivaltaan ja jää kiistatta eri jäsenvaltioiden toimivaltaisten tahojen tehtäväksi, mutta näiden tahojen on kuitenkin käyttäessään toimivaltaansa aloilla, jotka eivät kuulu unionin toimivaltaan, noudatettava unionin oikeutta. [54]

51 – Ks. edellä alaviitteessä 13 mainittu asia Impact, tuomion 125 kohta.

52 – Asia C-307/05, Del Cerro Alonso, tuomio 13.9.2007 (Kok., s. I-7109).

53 – Edellä alaviitteessä 13 mainittu asia Impact, tuomion 124 kohta.

54 – Idem, tuomion 129 kohta.

62. Tämä ei kuitenkaan kerro mitään siitä, onko unionin lainsäätäjä toimivaltainen säätämään lomapalkan tasosta monimutkaisten palkkarakenteiden kohdalla. Kuten julkisasiamies Kokott nimittäin perustellusti totesi asiassa Impact esittämässään ratkaisuehdotuksessa, EY 137 artiklan 5 kohta ei estä unionin lainsäätäjää toteuttamasta toimenpiteitä, joilla on taloudellisia vaikutuksia, esimerkiksi työehtojen osalta (EY 137 artiklan 1 kohdan b alakohta) tai työympäristön parantamisen osalta työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelemiseksi (EY 137 artiklan 1 kohdan a alakohta). Näin ollen unionin lainsäätäjä voi esimerkiksi antaa kansallista työlainsäädäntöä varten säännöksiä, jotka johtavat työntekijän oikeuteen palkalliseen vuosilomaan, kuten direktiivin 2003/88 7 artiklassa on tehty. [55] Sama pätee direktiivin 2000/79 liitteenä olevan eurooppalaisen sopimuksen 3 lausekkeen lähes identtisiin määräyksiin, etenkin kun EY 137 artiklan 5 kohdan poikkeusmääräys koskee myös kyseisen direktiivin oikeusperustaa EY 139 artiklassa. [56] Unionin lainsäätäjällä on toisin sanoen toimivalta säätää direktiiveihin 2003/88 ja 2000/79 sisältyvistä asioista, minkä lisäksi se olisi oikeudelliselta kannalta tarkasteltuna ollut lähtökohtaisesti toimivaltainen antamaan yksityiskohtaisempia säännöksiä lomapalkan luonteesta ja tasosta.

63. Unionin lainsäätäjä ei kuitenkaan ole edellä mainituissa säännöksissä vahvistanut, *mistä lomapalkan on yksityiskohtaisesti koostuttava*. Sen sijaan se on viitannut kansalliseen ”lainsäädäntöön ja/tai käytäntöön”. Unionin lainsäätäjän tahto antaa jäsenvaltioille ja työmarkkinaosapuolille laaja harkintavalta ilmenee direktiivin 2000/79 johdantoosan kymmenennestä perustelukappaleesta, jonka mukaan ”asianmukainen oikeudellinen väline sopimuksen täytäntöönpanemiseksi on perustamissopimuksen 249 artiklan mukainen direktiivi”. Siviili-ilmailualan yhteydessä unionin lainsäätäjä on samoin viitannut kansalliseen oikeuteen, koska direktiivin johdanto-osan 12 perustelukappaleessa todetaan, että ”kuten muissakin sosiaalipolitiikan alaan kuuluvissa ja samanlaisia käsitteitä sisältävissä direktiiveissä, tässä direktiivissä annetaan jäsenvaltioille vapaus määritellä kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti ne sopimuksessa käytetyt käsitteet, joita siinä ei ole erikseen määritelty, edellyttäen että kyseiset määritelmät ovat sopimuksen mukaisia”. Direktiivin 2000/79 3 artiklassa velvoitetaan lisäksi jäsenvaltiot varmistamaan, että ”työmarkkinaosapuolet ovat –– ottaneet käyttöön tarvittavat toimenpiteet sopimusteitse”.

64. Unionin tasolla noudatetaan näin pohjimmiltaan samantapaista lähestymistapaa kuin pantaessa täytäntöön ILO:n yleissopimusta nro 132, johon ei myöskään sisälly nimenomaisia määräyksiä lomapalkan laskennasta ja jossa sen sijaan annetaan sopimuspuolille

55 – Ks. julkisasiamies Kokottin edellä alaviitteessä 13 mainitussa asiassa Impact 9.1.2008 esittämän ratkaisuehdotuksen 175 kohta.

56 – Vastaavasti edellä alaviitteessä 14 mainittu Rebhahn, R., 137 artikla, 56 kohta, s. 1363.

laaja harkintavalta.[57] Yleissopimuksen 1 artiklassa määrätään, että ”tämän yleissopimuksen määräykset on pantava täytäntöön kansallisella lainsäädännöllä, mikäli niitä ei panna täytäntöön työehtosopimuksella, välimiestuomiolla, tuomioistuimen päätöksellä, lakisääteisellä palkanmääräämismenettelyllä tahi muulla kansallisen käytännön mukaisella ja maan olosuhteiden kannalta sopivaksi katsottavalla tavalla”.

65. Tällainen lähestymistapa on toissijaisuusperiaatteen mukainen, ja siinä otetaan myös huomioon työmarkkinaosapuolten työehtosopimusvapaus palkkaneuvotteluissa. Tässä yhteydessä on syytä muistuttaa, että kollektiivinen neuvotteluoikeus ja tähän oikeuteen luonnostaan kuuluva työehtosopimusvapaus ovat unionin oikeusjärjestyksessä suojattuja perusoikeuksia.[58] Kollektiivinen neuvotteluoikeus tunnustetaan sekä eri kansainvälisissä asiakirjoissa, joihin jäsenvaltiot ovat osallistuneet tai liittyneet – esimerkiksi Euroopan sosiaalisessa peruskirjassa,[59] joka allekirjoitettiin Torinossa 18.10.1961 ja joka lisäksi mainitaan nimenomaisesti EY 136 artiklassa – että kyseisten jäsenvaltioiden yhteisön tasolla tai Euroopan unionin yhteydessä laatimissa asiakirjoissa, joita ovat esimerkiksi Eurooppa-neuvoston Strasbourgissa 9.12.1989 pitämässä kokouksessa hyväksytty yhteisön peruskirja työntekijöiden sosiaalisista perusoikeuksista,[60] joka mainitaan myös EY 136 artiklassa, ja Nizzassa 7.12.2000 julistettu Euroopan unionin perusoikeuskirja.[61]

66. Tällainen lähestymistapa vastaa lisäksi käytännön vaatimuksia, etenkin kun yhtenäisten säännösten antaminen kaikille aloille osoittautuu kohtuuttoman vaikeaksi.[62] Pääasian asianosaisten ja muiden osapuolten toteamukset osoittavat nimenomaisesti, millaista joustoa ilmailualalla tarvitaan. On annettava säännöksiä, joissa otetaan huomioon kunkin alan erityispiirteet ja jotka työmarkkinaosapuolet hyväksyvät. Unionin tuomioistuimen on otettava unionin lainsäätäjän pidättyvyys myös huomioon unionin oikeuden

57 – Böhnert, S., *Das Recht der ILO und sein Einfluss auf das deutsche Arbeitsrecht im Zeichen der europäischen Integration*, Baden-Baden, 2002, s. 100, jonka mukaan ILO:n yleissopimuksissa käytetään niin sanottuja joustolausekkeita. Niillä tarkoitetaan erilaisia toimia, muun muassa laajojen käsitteiden käyttämistä ja laajan harkintavallan antamista velvoitteiden täytäntöönpanossa tai saavutettavien tavoitteiden määrittämisessä.

58 – Ks. 14.4.2010 esittämäni ratkaisuehdotus asiassa C-271/08, komissio v. Saksa, tuomio 15.7.2010 (Kok., s. I-7091, ratkaisuehdotuksen 77 kohta).

59 – Euroopan sosiaalisen peruskirjan 6 artiklan, joka on otettu samansisältöisenä Strasbourgissa 3.5.1996 allekirjoitetun uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan 6 artiklaan, nojalla varmistaakseen, että kollektiivista neuvotteluoikeutta voidaan käyttää tehokkaalla tavalla, sopimuspuolet sitoutuvat muun muassa edistämään työntekijöiden ja työnantajien välisiä yhteisiä neuvotteluja sekä edistämään tarvittaessa työnantajien tai työnantajajärjestöjen ja työntekijäjärjestöjen välistä vapaaehtoista neuvottelujärjestelmää tavoitteenaan työehtojen määrittäminen työ- ja virkaehtosopimuksilla.

60 – Työntekijöiden sosiaalisista perusoikeuksista annetun yhteisön peruskirjan 12 kohdan mukaan työnantajilla ja työnantajajärjestöillä sekä työntekijäjärjestöillä olisi oltava kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisin edellytyksin oikeus neuvotella ja tehdä työehtosopimuksia.

61 – Perusoikeuskirjan 28 artiklan nojalla työntekijöillä ja työnantajilla tai näiden järjestöillä on unionin oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisesti oikeus asianmukaisilla tasoilla neuvotella ja tehdä työ- ja virkaehtosopimuksia sekä oikeus ryhtyä eturistiriitatilanteissa etujensa puolustamiseksi työtaistelutoimiin, lakko mukaan lukien.

62 – Ks. edellä tämän ratkaisuehdotuksen 42 kohdassa esittämäni kuvaus eriytetystä sääntelymenetelmästä, jota unionin lainsäätäjä on käyttänyt ja jonka perusteella annettiin siviili-ilmailualaa koskeva direktiivi 2000/79.

tulkinnassa. Toisaalta on huomattava, ettei jäsenvaltioiden harkintavalta ole rajaton, kuten edellä on jo todettu. [63] Niiden täytäntöönpanotoimien on pikemminkin mukauduttava unionin oikeussääntöihin.

67. Edellä esitetystä seuraa, että ellei unionin oikeudessa toisin säädetä, jäsenvaltiot voivat kansallisen lainsäädäntönsä nojalla lähtökohtaisesti sallia palkan jakamisen peruspalkkaan ja useampiin lisiin, joita työntekijä saa suorittamiensa tehtävien perusteella.

3. Lomapalkan rakenne

a) Normaalin palkan käsitteen aineelliset osatekijät

68. Kun tarkastellaan normaalin palkan käsitteen aineellisia osatekijöitä viidennen ennakkoratkaisukysymyksen kohteena olevan monimutkaisen palkkarakenteen yhteydessä, direktiivin 2000/79 johdanto-osan 12 perustelukappaleesta ei nähdäkseni voida ilman muuta johtaa jäsenvaltioiden tai työmarkkinaosapuolten yksinomaista toimivaltaa määrittää yksityiskohtaisesti, mistä osista lomapalkan katsotaan koostuvan. Kun otetaan huomioon, että lomapalkan käsite liittyy palkan käsitteeseen, palkkaa olisi näin ollen myös lähtökohtaisesti maksettava samansuuruisena loman ajalta. Unionin oikeus on antanut vahvan leimansa jälkimmäiselle käsitteelle.

i) Palkan käsite unionin oikeudessa

69. Palkan käsitettä ei määritellä työaikadirektiiveissä eikä direktiivissä 2000/79, mutta unionin oikeuteen sisältyy EY 141 artiklan 2 kohdassa riittävän selkeä määritelmä, johon unionin tuomioistuin on myös turvautunut tulkitessaan direktiivejä, joiden – kuten myös direktiivin 93/104, josta käsiteltävässä asiassa on muun muassa kyse – toimivaltaperustana oli EY:n perustamissopimuksen 118 a artikla. [64] Määritelmä on lisäksi kansainvälisen työoikeuden vaatimusten mukainen, sillä se perustuu syntyhistoriansa perusteella

63 – Ks. edellä tämän ratkaisuehdotuksen 38, 45, 53, 54 ja 55 kohta.

64 – Asia C-191/03, McKenna, tuomio 8.9.2005 (Kok., s. I-7631, 29 kohta).

ILO:n yleissopimuksen nro 100 [65] 1 artiklan a alakohtaan. [66] Primaarioikeuden käsitteitä voidaan tämän perusteella nähdäkseni käyttää myös käsiteltävässä asiassa direktiivin 2000/79 tulkinnan yhteydessä.

70. Näin ollen on tutkittava, mitä korvauksia tämän määritelmän perusteella on pidettävä osana lomapalkkaa.

71. EY 141 artiklan 2 kohtaan sisältyvän oikeudellisen määritelmän mukaan palkalla tarkoitetaan ”tavallista perus- tai vähimmäispalkkaa ja muuta korvausta, jonka työntekijä suoraan tai välillisesti saa työnantajaltaan työstä tai tehtävästä rahana tai luontoisetuna”. Tässä yhteydessä on yhdentekevää, suoritetaanko tehtävä työsopimuksen vai lain säännösten perusteella vai vapaaehtoisesti. [67] Kyseistä määräystä on yleensä tulkittu unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä laajasti. [68] Tästä syystä EY 141 artiklan 2 kohtaan sisältyvä palkan käsite voi joissain tilanteissa olla paljon kansallista palkan käsitettä laajempi. [69] Korvauksen palkanluonteisuus on selvitettävä tarkastelemalla sitä tapauskohtaisesti.

72. Ennen kuin tutkin yksittäisten riidanalaisten palkanosien palkanluonteisuutta, haluan huomauttaa lyhyesti tarpeesta pitää kiinni unionin oikeuteen sisältyvän palkan käsitteen tähänastisesta laajasta tulkinnasta. Juuri tarkasteltavana olevan kaltaisissa tapauksissa, joissa palkka koostuu useammasta osasta, sen liian suppeassa tulkinnassa on nimittäin vaarana, että työnantajaa kannustetaan ilmoittamaan yksittäisiä osia palkkaan kuulumattomiksi ja/tai jopa pilkkomaan palkka entistäkin pienempiin osiin voidakseen näin maksaa lomapalkkaa mahdollisimman vähän. Tällainen käytäntö johtaisi kuitenkin siihen, että työntekijä luopuisi palkallisen vuosiloman pitämisestä ja vuosiloma menettäisi näin merkityksensä lepoaikana. Pääasian kantajat viittaavat nähdäkseni perustellusti tähän vaaraan. [70]

65 – ILO:n yleissopimuksen nro 100 1 artiklan a alakohdassa määrätään seuraavaa: ”sanonta 'palkka' tarkoittaa varsinaista pohja- tai vähimmäispalkkaa sekä kaikkia muita palkkaetuja, jotka työnantaja suoraan tai välillisesti suorittaa työntekijälle työsuhteen perusteella joko rahana tai luontoisetuina”.

66 – Ks. Krebber, S., *EUV/EGV – Kommentar* (toim. Christian Calliess ja Matthias Ruffert), 3. painos, München, 2007, 141 artikla, 23 kohta, s. 1629.

67 – Edellä alaviitteessä 64 mainittu asia McKenna, tuomion 29 kohta.

68 – Ks. Eichenhofer, E., *EUV/EGV – Kommentar*, München, 2003, EY 141 artikla, 10 kohta, s. 1530.

69 – Ks. edellä alaviitteessä 14 mainittu Rebhahn, R., EY 141 artikla, 10 kohta, s. 1386.

70 – Ks. pääasian kantajien kirjallisten huomautusten 73 kohta.

ii) Peruspalkka keskeisenä palkan osana

73. EY 141 artiklan 2 kohdan yksiselitteisen sanamuodon perusteella sen soveltamisalaan kuuluu joka tapauksessa jokainen korvaus, jonka työntekijä saa ”peruspalkkana”. Unionin tuomioistuin on nimenomaisesti vahvistanut tämän viimeksi asiassa Parviainen antamassaan tuomiossa, joka koski lentoyhtiössä purserin tehtäviä hoitanutta lentoemäntää. Unionin tuomioistuin tarkasteli mainitussa asiassa kysymystä, säilyttääkö raskaana oleva työntekijä, joka on direktiivin 92/85 5 artiklan 2 kohdan nojalla siirretty terveys- ja turvallisuussyistä väliaikaisesti toiseen tehtävään ja jolle on jatkettava hänen työsopimukseensa tai työsuhteeseensa perustuvan peruspalkan maksamista, lisäksi oikeuden palkanosiin ja lisiin, jotka liittyvät hänen esimiesasemaansa, palvelusaikansa pituuteen ja ammatilliseen pätevyyteensä. Unionin tuomioistuin vastasi kysymykseen myöntävästi ja katsoi kantajan peruspalkan kuuluvan EY 141 artiklaan sisältyvään palkan käsitteeseen.[71] Peruspalkaksi voidaan katsoa myös kiinteä summa, joka MOA:n, luettuna yhdessä kuukausittaisia lentoaikoja koskevien työehtosopimuksen määräysten kanssa, mukaan kuuluu joka tapauksessa jokaiselle lentäjälle. Peruspalkan määrä on tarkasti määritetty ja määräytyy tiettyjen tekijöiden, kuten lentäjän arvoaseman ja sen laivueen perusteella, johon lentäjä kuuluu. Näin ollen tämä jokaisen lentäjän palkan kiinteä, muuttumaton osa kuuluu joka tapauksessa normaaliin palkkaan, jonka maksamista työntekijälle on unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan jatkettava vuosiloman keston ajan.

iii) Lisien luokittelu palkan osaksi

74. Hieman vaikeampaa on sitä vastoin arvioida, kuuluvatko tarkasteltavana olevat lisät EY 141 artiklan 2 kohdassa tarkoitettuun palkan käsitteeseen. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan palkka nimittäin koostuu peruspalkan lisäksi kahdesta palkanosasta, joilla on erilainen tehtävä ja joita verotetaan eri tavalla. Lisien määrä määräytyy lennolla käytetyn ajan (FPS) ja tukikohdasta poissa vietetyn ajan (TAFB) perusteella. FPS on kansallisen oikeuden nojalla kokonaisuudessaan palkkaa ja siten veronalaista tuloa. TAFB:n osalta 82 prosenttia ajasta kuuluu kulukorvauksen piiriin, joten ainoastaan 18 prosenttia siitä on palkkaa ja siten veronalaista tuloa.

75. Siitä huolimatta, miten tällaiset lisät luokitellaan kansallisessa oikeudessa, niitä voitaisiin mahdollisesti pitää unionin oikeudessa edellä mainitussa oikeudellisessa

71 – Edellä alaviitteessä 37 mainittu asia Parviainen, tuomion 49 ja 50 kohta.

määritelmässä tarkoitettuna ”muuna korvauksena”. Tätä on tutkittava seuraavaksi. Jos lähtökohdaksi otetaan palkan tehtävä työnantajan vastikkeena työntekijän tekemästä työstä, muulla korvauksella olisi ymmärrettävä jokaista rahallista suoritusta, joka muodostaa laajasti ymmärrettynä tällaisen vastikkeen ja jota ei makseta yksinomaan muista syistä (esim. tuottavuuden kasvu, työolojen ja -ilmapiirin paraneminen, terveyden edistäminen). [72]

76. Aluksi on kuitenkin rajattava tutkinnan kohde sen perusteella, mikä ennakkoratkaisukysymyksissä on merkityksellistä pääasian ratkaisemisen kannalta. Oikeudenkäyntiasiakirjoista [73] käy joka tapauksessa ilmi, että pääasian kantajat vaativat vastaajaa maksamaan heille FPS:n ja TAFB:stä sen verotettavan osuuden, joka luokitellaan kansallisessa oikeudessa palkanosaksi. Tätä päätelmää tukevat myös pääasian kantajien väitteet, etenkin kun ne viittaavat unionin tuomioistuimen oikeudenkäynnissä esittämissään kirjallisissa huomautuksissa [74] yksinomaan juuri näihin palkanosiin. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen kysymykset on näin ollen ymmärrettävä siten, että se tiedustelee ainoastaan FPS:n ja TAFB:n verotettavan osuuden yhteydessä, onko lomapalkan laskennassa otettava peruspalkan lisäksi huomioon myös lisät. Jäljempänä ei ole siten tarpeen tutkia kulukorvauksena pidettävää TAFB:n osuutta, koska se ei ole merkityksellinen pääasian ratkaisemisen kannalta.

77. EY 141 artiklan 2 kohtaan sisältyvä laaja palkan käsite käsittää lähtökohtaisesti vastikkeena tehdystä työstä maksettavan varsinaisen palkan ohella kaikki muut palkanosat, kuten palkkiot, lisät ja korvaukset, työnantajan myöntämät edut tai bonukset. [75] Unionin tuomioistuin on joka tapauksessa tunnustanut mainitussa määräyksessä tarkoitetuksi palkaksi palkanlisät, jotka lasketaan joustavuuden perusteella, toisin sanoen sellaiset lisät, joilla palkitaan työntekijän

72 – Ks. edellä alaviitteessä 66 mainittu Krebber, S., 25 kohta, s. 1630.

73 – Ks. asia 3314875/2006, S A Williams ym. v. British Airways Plc, Employment Tribunalin tuomio 11.5.2007, 27 ja 29 kohta, s. 8 (pääasian vastaajan kirjelmän liite 2) ja Supreme Courtin tiivistelmä tosiseikoista (”Agreed Statement of Facts and Issues in the Supreme Court of the United Kingdom”), 8 kohta, s. 3 (pääasian vastaajan kirjallisten huomautusten liite 1).

74 – Ks. pääasian kantajien kirjallisten huomautusten 11 kohta.

75 – Fuchs, M. ja Marhold, F., *Europäisches Arbeitsrecht*, 2. painos, Wien, 2006, s. 123.

valmius työskennellä vaihtelevina työaikoina.[76] Oikeuskäytännössä on johdonmukaisesti katsottu, että kyseiseen määritelmään kuuluvat myös epäsäännöllisen työajan perusteella maksettava korvaus,[77] ylityökorvaus[78] sekä korvaus, joka maksetaan henkilökohtaisen työajan ylittävistä tunneista, joina työntekijä on osallistunut koulutukseen.[79] Tämän logiikan mukaisesti kyseiseen ryhmään olisi luettava myös ylityölisät, pyhälisät, vuorolisät ja vastaavat suoritukset.[80]

78. Vaikka edellä mainitut korvaukset, joita ei ole suinkaan lueteltu tyhjentävästi, ovat selvästi samankaltaisia riidanalaisten lisien kanssa, ne kaikki liittyvät viime kädessä lentäjän valmiuteen käyttää aikaansa työn tekemiseen niin kauan kuin työnantaja pitää sitä tarpeellisena. Riidanalaiset lisät eroavat toisistaan kuitenkin siinä, että FPS on suora vastike tyypillisestä lentäjän toiminnasta, nimittäin lentokoneen lentämisestä, kun taas TAFB on luonteeltaan pikemminkin korvaus siitä, että lentäjä joutuu matkustamisen vuoksi olemaan poissa tavanomaisesta toimipaikastaan. Osoituksena siitä, ettei etuuden mahdollinen korvausluonteisuus ilman muuta estä sen pitämistä EY 141 artiklan 2 kohdassa tarkoitettuna palkkana, on jo se, että oikeuskäytännön mukaan palkan käsitteeseen kuuluvat jopa lakisääteiset irtisanomiskorvaukset.[81] Tällaisiin korvauksiin verrattuna TAFB:n korvausluonteisuus ei kuitenkaan ole yhtä ilmeinen – ainakaan siltä osin kuin kyse on käsiteltävän asian kannalta merkityksellisestä TAFB:n osuudesta, joka ei ole veronalaista tuloa. Tässä yhteydessä on lisäksi huomautettava, että toisin kuin se TAFB:n osuus, joka ei ole veronalaista tuloa, tarkasteltavana oleva osuus ei ole kulukorvausta, vaan sitä pidetään jo kansallisen oikeudenkin nojalla palkkana. Tämä luokittelu on nähdäkseni perusteltu, etenkin kun viimeksi mainitussa on kyse suoritetusta tehtävästä maksettavasta välillisestä korvauksesta, joka on luonteeltaan korvaava ja rinnastettavissa epäsäännöllisestä työajasta maksettavaan lisään. Tästä huolimatta molemmat lisät ovat rahallisia suorituksia, jotka työnantaja maksaa tietoisesti lentäjän tietyn toiminnan perusteella, joten kummankaan lisän palkanluonteisuutta ei voida kyseenalaistaa.

79. Riidanalaisissa lisissä on näin ollen kyse muusta korvauksesta, jonka työntekijä saa EY 141 artiklan 2 kohdan nojalla työstä tai tehtävästä. Myös nämä palkanosat kuuluvat

76 – Ks. asia 109/88, Danfoss, tuomio 17.10.1989 (Kok., s. 3199, Kok. Ep. X, s. 201, 3 kohta).

77 – Ks. asia C-236/98, Jämställdhetsombudsmannen, tuomio 30.3.2000 (Kok., s. I-2189, 39 kohta ja sitä seuraavat kohdat).

78 – Ks. asia C-300/06, Voß, tuomio 6.12.2007 (Kok., s. I-10573, 12 kohta ja sitä seuraavat kohdat).

79 – Ks. asia C-360/90, Bötel, tuomio 4.6.1992 (Kok., s. I-3589, Kok. Ep. XII, s. I-171, 13 kohta) ja asia C-457/93, Lewark, tuomio 6.2.1996 (Kok., s. I-243, 23 kohta).

80 – Ks. edellä alaviitteessä 66 mainittu Krebber, S., 28 kohta, s. 1631.

81 – Ks. asia C-167/97, Seymour-Smith, tuomio 9.2.1999 (Kok., s. I-623, 28 kohta).

normaaliin palkkaan, jonka maksamista työntekijälle on unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan jatkettava vuosiloman keston ajan. Työntekijällä on siten myös vuosiloman ajalta lähtökohtaisesti oikeus hänelle tavallisesti kuuluviin lisiin.

80. Se, että työntekijä käyttää oikeuttaan vuosilomaan, ei voi olla oikeudellisesti hyväksyttävä syy tulkita unionin oikeuteen sisältyvää palkan käsitettä poikkeuksellisesti niin suppeasti, ettei vuosiloman aikana kertyvien lisien katsota kuuluvan siihen. Muutoin työntekijää kohdeltaisiin taloudellisesti eri tavalla sen mukaan, onko hän töissä vai lomalla, mikä olisi ristiriidassa oikeuskäytännön kanssa, kuten edellä on jo seikkaperäisesti esitetty.

81. Tavanomaisia lisiä koskevan lähtökohtaisen oikeuden tunnustaminen ei kuitenkaan välttämättä tarkoita, että työntekijällä on oikeus kaikkiin ajateltavissa oleviin lisiin täysimääräisinä. Unionin tuomioistuin on nähdäkseni rajoittanut tätä oikeutta sikäli, että oikeuskäytäntö voidaan ymmärtää myös siten, että työntekijällä on oikeus ainoastaan normaaliin palkkaansa. Tarkastelen seuraavaksi sitä, millaisia seurauksia tällä tulkinnalla on.

b) Normaalin palkan käsitteen ajallinen osatekijä

82. Kuten edellä on mainittu, normaalin palkan käsitteessä on myös ajallinen osatekijä. Normaaliksi voidaan sanan tavanomaisen merkityksen mukaisesti luonnehtia ainoastaan jotain sellaista, joka on ollut olemassa tietyn ajan ja jota voidaan myöhemmin käyttää vertailukohtana. Kuten komissio [82] ja pääasian kantajat [83] perustellusti selittävät, tällä ilmaisulla tarkoitetaan lähinnä säännöllisin väliajoin vaihtelevan palkan tasaamista keskiansioksi. Kuten pääasian asianosaiset ja muut osapuolet aivan oikein toteavat, normaalin palkan määrittämiseen tarvitaan *riittävän edustava viiteajanjakso*, jonka yhteydessä pääasiassa tulee kyseeseen useita vaihtoehtoisia ajanjaksoja. Lähtökohdaksi otetaan joko konkreettinen ajanjakso, jona työntekijä oli lomalla ja jonka perusteella lasketaan hypoteettinen keskiansio, tai aikaisempi ajanjakso, jona työntekijä työskenteli yhtäjaksoisesti ja jonka perusteella lasketaan keskiansio. Molemmat mahdollisuudet mainitaan neljännessä ennakkoratkaisukysymyksessä. Voitaisiin kuitenkin myös ajatella, että yksittäisille lentäjäryhmille lasketaan yhdenmukainen lomapalkka. Kumpikaan kyseeseen tulevista lähestymistavoista ei kuitenkaan vaikuta käytännön kannalta paremmalta, sillä molemmissa on sekä hyötyjä että haittoja. Ensimmäisessä lähestymistavassa on esimerkiksi se haittapuoli, ettei aina voida määrittää varmasti, mitä tehtäviä lomalla oleva lentäjä olisi kyseisenä ajankohtana todennäköisesti

82 – Ks. komission kirjallisten huomautusten 27 kohta.

83 – Ks. pääasian kantajien kirjallisten huomautusten 55 ja 100 kohta.

hoitanut, sikäli kuin lähtötilanteesta riippuen voidaan olettaa, että kuka tahansa muu lentäjä olisi lähtökohtaisesti voinut hoitaa kyseistä tehtävää. [84] Toinen lähestymistapa taas aiheuttaisi vaikeuksia uusien työntekijöiden kohdalla, koska ei ole tosiasiallista viiteajanjaksoa, jota voitaisiin käyttää vertailukohtana. [85] Tästä huolimatta ensimmäisen ja toisen lähestymistavan perusteella laskettavat keskiansiot eivät käytännössä eroaisi toisistaan mainittavasti, kuten pääasian kantajat [86] toteavat.

83. Esiin otettujen ongelmien lähemmässä tarkastelussa käy selväksi, että pääasian asianosaisten ja muiden osapuolten seikkaperäisesti käsittelemät kummankin lähestymistavan edut ja haitat liittyvät pääosin palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden toteuttamiseen käytännössä. Niiden kohteena on toisin sanoen oikeastaan se, kumpi lähestymistapa on tarkoituksenmukaisempi unionin oikeudessa taatun oikeuden tehokkaaseen toteuttamiseen. Ennakkoratkaisupyynnössä unionin tuomioistuinta kuitenkin pyydetään unionin oikeutta tulkitsemalla selventämään, mitä oikeudellisesti sitovia vaatimuksia unionin oikeudessa asetetaan kansallisille täytäntöönpanosäännöksille, [87] ja lausumaan kansallisen tuomioistuimen sille tuomioistuinten yhteistyön mukaisesti esittämistä oikeuskysymyksistä. Tätä taustaa vasten unionin tuomioistuimen olisi käsiteltävässä asiassa todettava, ettei unionin oikeudessa säädetä mistään tietystä lähestymistavasta, kuten myös pääasian vastaaja perustellusti huomauttaa. [88]

84. Koska unionin oikeuteen ei sisälly asiaa koskevia yksityiskohtaisia säännöksiä, on lähdettävä siitä, että jäsenvaltioilla on toimivalta vahvistaa kyseeseen tuleva viiteajanjakso ja laskea vastaava keskimääräinen palkka, minkä yhteydessä ratkaiseva on eurooppalaisen sopimuksen 3 lausekkeen tai direktiivin 2003/88 7 artiklan nojalla kansallinen lainsäädäntö ja/tai käytäntö. Kulloisenkin oikeusjärjestyksen mukaisesti kansallisen lainsäätäjän tehtävä on antaa tarvittavat soveltamissäännökset ja työmarkkinaosapuolten tehtävä on

84 – Ks. pääasian vastaajan kirjallisten huomautusten 42 ja 74 kohta.

85 – Idem, 42 kohta.

86 – Ks. pääasian kantajien kirjallisten huomautusten 102 kohta.

87 – Tulkinnalla, jonka unionin tuomioistuin antaa unionin oikeussäännölle, nimittäin selvennetään ja täsmennetään kyseisen oikeussäännön merkitystä ja ulottuvuutta niin, että unionin tuomioistuimen tulkinnasta ilmenee, miten tätä oikeussääntöä täytyy tai olisi täytynyt tulkita ja soveltaa sen voimaantulosta lähtien (ks. asia 61/79, Denkavit italiana, tuomio 27.3.1980, Kok., s. 1205, Kok. Ep. V, s. 149, 16 kohta; asia C-50/96, Deutsche Telekom, tuomio 10.2.2000, Kok., s. I-743, 43 kohta ja asia C-453/00, Kühne & Heitz, tuomio 13.1.2004, Kok., s. I-837, 21 kohta).

88 – Ks. pääasian vastaajan kirjallisten huomautusten 42 kohta.

sopia työehtosopimusten määräyksistä, joissa luodaan edellytykset keskimääräisen palkan maksamiselle.

85. Sama pätee kansainväliseen työoikeuteen, josta olisi voitu johtaa tärkeitä periaatteita. ILO:n yleissopimuksen nro 132 7 artiklan 1 kohdan sanamuodossa vahvistetaan työntekijän keskiansion määrittämistä koskeva periaate, sillä siinä määrätään nimenomaisesti, että jokaisen, joka pitää tässä yleissopimuksessa tarkoitetun loman, tulee saada koko loman ajalta vähintään säännönmukainen tai *keskimääräinen palkkansa*. Tällä vaihtoehdolla pyritään ilmeisesti ottamatta huomioon erityiset työsuhteet, joissa työntekijät eivät saa säännönmukaista palkkaa. Siinä ei sitä vastoin määrätä, miten keskimääräinen palkka on laskettava, eikä varsinkaan, mitä viiteajanjaksoa laskennassa on käytettävä. Määräyksessä viitataan sen sijaan yksittäisten valtioiden toimivaltaan, kun siinä todetaan, että palkka ”lasketaan kussakin maassa asianomaisen viranomaisen määräämällä tai muulla asianmukaisella menettelyllä määrätyllä tavalla”.

c) Syrjintäkielto

86. Ehdottomani unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön tulkinta, jonka mukaan työntekijän oikeuden on rajoituttava hänen normaaliin palkkaansa, edellyttää ensinnäkin keskiansion laskemista ja tasaamista. Tämä puolestaan tarkoittaa, ettei peruspalkan ja kaikkien lisien automaattinen kertyminen tule kyseeseen, mikäli työntekijä ei tavallisesti saa kaikkia lisiä. Tältä osin on nimenomaisesti yhdyttävä Tanskan hallituksen [89] väitteeseen, jonka mukaan lisien laskeminen mukaan keskiansioon on välttämätöntä ainoastaan silloin, kun kyseiset palkanosat ovat luonteeltaan järjestelmällisiä.

87. Ehdottamani tulkinta tarkoittaa myös sitä, ettei työntekijää, joka pitää lomaa, saa kohdella taloudellisesti eri tavalla kuin jos hän olisi töissä. Palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden sääntelytavoitteen perusteella tällä tarkoitetaan ensisijaisesti työntekijän asettamista taloudellisesti epäedulliseen asemaan. Työntekijää, joka pitää lomaa, ei kuitenkaan pidä asettaa taloudellisesti edullisempaan asemaan muihin työntekijöihin nähden. Normaalin palkan maksaminen nimittäin tarkoittaa, että on lähtökohtaisesti sovellettava myös tavanomaisia rajoituksia. Tämä pätee vastaavasti vuotuisiin tai muihin rajoituksiin, jotka koskevat sitä, missä määrin tai minä aikana työntekijä voi hoitaa tiettyä tehtävää,

89 – Ks. Tanskan hallituksen kirjallisten huomautusten 20 kohta.

josta lisää maksetaan. Nämä rajoitukset on otettava huomioon lomapalkan laskennassa.

4. Välipäätelmä

88. Neljänteen ennakkoratkaisukysymykseen on vastattava, että pääasian kaltaisessa tilanteessa, jossa palkan taso vaihtelee, työntekijällä on oikeus keskiansiotaan vastaavaan lomapalkkaan. Keskimääräinen palkka on laskettava riittävän edustavan viiteajanjakson perusteella.

89. Viidenteen ennakkoratkaisukysymykseen on vastattava, että keskimääräisen palkan laskennassa on otettava huomioon sekä lisät, jotka työntekijälle tavallisesti kuuluvat osana palkkaa, että vuotuiset tai muut rajoitukset, jotka koskevat sitä, missä määrin tai minä aikana työntekijä voi hoitaa tiettyä tehtävää, josta lisää maksetaan.

VII Ratkaisuehdotus

90. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että unionin tuomioistuin vastaa Supreme Courtin esittämiin ennakkoratkaisukysymyksiin seuraavasti:

1) Tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY 7 artiklaa ja Euroopan lentoyhtiöiden liiton (AEA), Euroopan kuljetustyöntekijöiden liiton (ETF), Euroopan ohjaamomiehistöyhdistyksen (ECA), Euroopan alueellisten lentoyhtiöiden yhdistyksen (ERA) ja Kansainvälisen tilauslentoyhtiöiden järjestön (IACA) teke-

män siviili-ilmailun liikkuvien työntekijöiden työajan järjestämistä koskevan eurooppalaisen sopimuksen, joka on sen täytäntöönpanosta 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/79/EY liitteenä, 3 lauseketta on tulkittava siten, että lomapalkka on laskettava kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti.

2) Lomapalkka on lähtökohtaisesti määritettävä siten, että se on samansuuruinen kuin työntekijän normaali palkka. Lomapalkkana maksettava rahallinen korvaus ei kuitenkaan ole unionin oikeussääntöjen mukainen, jos se on määritetty juuri ja juuri niin suureksi, ettei siihen liity merkittävää riskiä siitä, että työntekijä jättää käyttämättä vuosilomansa.

3) Pääasian kaltaisessa tilanteessa, jossa palkan taso vaihtelee, työntekijällä on oikeus keskiansiotaan vastaavaan lomapalkkaan. Keskimääräinen palkka on laskettava riittävän edustavan viiteajanjakson perusteella.

4) Keskimääräisen palkan laskennassa on otettava huomioon sekä lisät, jotka työntekijälle tavallisesti kuuluvat osana palkkaa, että vuotuiset tai muut rajoitukset, jotka koskevat sitä, missä määrin tai minä aikana työntekijä voi hoitaa tiettyä tehtävää, josta lisää maksetaan.