JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS

CHRISTINE STIX-HACKL

27 päivänä lokakuuta 2005 [1]

I Johdanto

1. Käsiteltävänä olevissa asioissa yhteisöjen tuomioistuimelta pyydetään tulkintaa direktiivin 93/104/EY [2] 7 artiklasta. Ennakkoratkaisupyynnön esittäneet tuomioistuimet haluaisivat pääasiassa selvittää, onko kansallinen lainsäädäntö

– jossa sallitaan vuosilomapalkan sisällyttäminen työntekijän tuntipalkkaan ja sen maksaminen osana työaikaan perustuvaa palkkausta ja

– jossa sallitaan se, että vuosilomapalkan maksamisella ei ole yhteyttä työntekijän tosiasialliseen loma-aikaan (rolled up holiday pay),

mainitun säännöksen mukainen.

1 – Alkuperäinen kieli: saksa.

2 – Tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 23 päivänä marraskuuta 1993 annettu neuvoston direktiivi 93/104/EY (EYVL L 307, s. 18; jäljempänä direktiivi) (direktiivistä ei ole virallista suomennosta).

II Asiaa koskeva lainsäädäntö

A *Yhteisön lainsäädäntö*

2. Tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista annetun direktiivin 93/104/EY 7 artiklassa säädetään seuraavaa:

"Vuosiloma

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava toimenpiteet, joilla turvataan jokaiselle työntekijälle oikeus vähintään neljän viikon palkalliseen vuosilomaan tällaisen loman saamiselle ja myöntämiselle kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä asetettujen ehtojen mukaisesti.

2. Palkallisen vuosiloman vähimmäisaikaa ei saa korvata rahalla, paitsi jos työsuhde päättyy."

B *Kansallinen lainsäädäntö*

3. Direktiivi 93/104/EY on saatettu Yhdistyneessä kuningaskunnassa osaksi kansallista lainsäädäntöä vuoden 1998 Working Time Regulationsilla (työaika-asetus).

4. Working Time Regulationsin 13 §:ssä säädetään seuraavaa:

"1. – – Työntekijällä on oikeus neljän viikon pituiseen vuosilomaan jokaisena lomanmääräytymisvuonna.

– –

9. Loma, johon työntekijällä on tämän asetuksen mukaan oikeus, voidaan ottaa erissä, mutta

(a) se voidaan ottaa vain sinä lomanmääräytymisvuonna, jonka aikana se tulee pidettäväksi, ja

(b) sitä ei saa korvata rahalla, paitsi kun työsuhde päättyy."

5. Working Time Regulationsin 16 §:ssä säädetään seuraavaa:

"1. Työntekijällä on oikeus saada korvaus kaikilta vuosiloman jaksoilta, joihin hänellä on 13 §:n mukaan oikeus, viikkopalkan mukaisesti kultakin lomaviikolta.

– –

4. Oikeus 1 momentissa tarkoitettuun korvaukseen ei vaikuta työntekijän oikeuteen saada palkkaa työsopimuksen perusteella ('sopimuspalkka').

5. Sopimuspalkka, jota työntekijälle maksetaan loma-ajalta, vapauttaa työnantajan kaikesta velvollisuudesta suorittaa muuta korvausta tämän asetuksen nojalla kyseiseltä jaksolta; ja vastaavasti korvauksen maksaminen tämän asetuksen nojalla tietyltä jaksolta vapauttaa työnantajan velvollisuudesta maksaa sopimuspalkkaa kyseiseltä jaksolta."

6. Working Time Regulationsin 35 §:ssä säädetään seuraavaa:

"1. Sopimuksen (työsopimus tai muu sopimus) ehto on mitätön, mikäli sen tarkoituksena on

i) (a) poissulkea tämän asetuksen minkä tahansa säännöksen soveltaminen tai rajoittaa sitä, ellei tässä asetuksessa säädetä siitä, että sopimuksella on tällainen vaikutus – –."

III Tosiseikat, pääasiat ja vaatimukset

A *Asia C-131/04 (Robinson-Steele)*

1. Tosiseikat

7. Asian C-131/04 pääasia perustuu työntekijänä toimineen C. D. Robinson-Steelen ja hänen työnantajanaan toimineen R. D. Retail Services Ltd:n väliseen oikeusriitaan.

8. Robinson-Steele työskenteli R. D. Retail Services -yrityksen palveluksessa 19.4.2002–19.12.2003 vaihtelevin sopimusehdoin – viimeksi joka tapauksessa tilapäistyöntekijänä. Hänen 29.6.2003 alkaen voimassa olleessa työsopimuksessaan määrättiin erityisesti, että oikeus vuosilomapalkkaan määräytyy tilapäistyöntekijän lomavuoden aikaisen jatkuvan työskentelyn keston mukaisessa suhteessa. Sopimukseen sisältyi lisäksi tilapäistyöntekijän suostumus siihen, että vuosilomapalkka suoritetaan tilapäistyöntekijän tuntipalkan yhteydessä sen lisänä, joka on määrältään 8,33 prosenttia tuntipalkasta.

9. Ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen esittämien tietojen mukaan 8,33 prosentin vuosilomapalkka vastaa matemaattisesti viikon palkkaa sen jälkeen, kun työntekijä on työskennellyt jatkuvasti kolme kuukautta jäljempänä kuvatun vaihtelevan päivä- ja yövuorojärjestelmän mukaisesti.

10. Robinson-Steelelle maksettiin palkka viikoittain. Palkkakuiteissa oli maininta: "Palkka sisältää korvauksen vapaapäivistä ja sairauspäivistä." Palkkakuitissa ei ollut erillistä mainintaa siitä osasta palkkaa, joka vastasi vuosilomapalkkaa.

2. Kansallinen oikeudenkäynti

11. Robinson-Steele (jäljempänä pääasian kantaja) nosti kanteen Leedsin Employment Tribunalissa 14.1.2004. Kanteessa hän totesi, että hän oli työskennellyt R. D. Retail Services -yrityksen (jäljempänä pääasian vastaajan) palveluksessa 20 kuukautta ja että vastaaja oli maksanut hänelle lomapalkan juoksevasti (rolled up holiday pay). Sen vuoksi hän ei ollut voinut ottaa lomaa, koska palkkaa ei ollut maksettu välittömästi ennen lomaa, sen jälkeen tai loman aikana.

12. Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin pyytää direktiivin 7 artiklan tulkintaa, koska Englannin Employment Appeal Tribunal, jonka päätökseen se on sidottu, on yhtäältä päättänyt, että tahdonautonomian periaatetta noudattaen luotu juoksevasti maksettavaa lomapalkkaa koskeva sopimusjärjestely, jossa palkan tietty määrä tai prosenttiosuus on ilmoitettu peruspalkan lisäksi, ei ole laiton kansallisen lainsäädännön – eikä varsinkaan mainittujen säännösten – nojalla,[3] ja toisaalta Skotlannin Inner House of the Court of Session on katsonut mitättömäksi vastaavan järjestelyn, jonka mukaan vuosilomapalkka on liitetty loman tosiallisesta saamisesta riippumattomasti tapahtuvaan muuhun maksuun.[4]

3 – Employment Appeal Tribunal, asia Marshalls Clay Products v. Caulfield, (2003) IRLR 552.

4 – Inner House of the Court of Session, asia MPS Structure Ltd v. Munro, (2003) IRLR 350.

13. Employment Tribunal, Leeds, pyysi sen vuoksi yhteisöjen tuomioistuimelta 9.3.2004 tehdyllä päätöksellä ennakkoratkaisua seuraaviin kysymyksiin:

"1. Onko kansallinen lainsäädäntö, jossa sallitaan vuosilomapalkan sisällyttäminen työntekijän tuntipalkkaan ja sen maksaminen osana työaikaan perustuvaa palkkausta, jolloin sitä ei makseta suhteessa työntekijän tosiasialliseen loma-aikaan, neuvoston direktiivin 93/104/EY 7 artiklan mukainen?"

2. Estääkö 7 artiklan 2 kohta sen, että kansallinen tuomioistuin sallii työnantajan soveltavan tuollaisia maksuja, kun tuomioistuin pyrkii antamaan kantajalle tehokasta oikeussuojaa kansallisten säännösten sisältämän toimivallan mukaisesti?

B *Asia C-257/04*

14. Asian C-257/04 perustana ovat kaksi Court of Appealiin (England & Wales) saatettua oikeusjuttua, jotka se on yhdistänyt.

1. Asia Caulfield ym. vastaan Marshalls Clay Products Ltd

a) Tosiseikat

15. Jotta Marshalls Clay Products Ltd:n toiminta voisi olla keskeytymätöntä, siellä käytetään vuorotyöjärjestelmää, joka on sellainen, että kukin työntekijä työskentelee neljä päivää ja voi sen jälkeen pitää neljä päivää vapaata.

16. Jotta työntekijöiden lomatoiveisiin kyettäisiin vastaamaan tällaisesta työaikamallista huolimatta, Marshall Clay Products ja eräs ammattiliitto tekivät heinäkuussa 1984 yrityskohtaisen työehtosopimuksen, joka sisällytettiin jokaisen työntekijän työsopimukseen ja johon sisältyi seuraava määräys:

"3. Loma

Lomapalkka sisältyy tuntipalkkaan, joten lomapalkka ei kasaannu. Lomapäivät otetaan lepoaikajaksojen aikana kiertävän järjestelmän mukaisesti. Jotta kyettäisiin järjestämään pidempiä lomajaksoja, jokaisella on oikeus

kahteen 8 peräkkäisen päivän jaksoon

ja

yhteen 16 peräkkäisen päivän jaksoon – –."

17. Vuosilomapalkan [5] määrittämiseen liittyy toinen järjestely, josta Marshalls Clay Products ja ammattiliitto sopivat toukokuussa 1984 ja jossa määrätään mm. seuraavaa:

"Tällä hetkellä Accringtonin työntekijät saavat vuosilomapalkan 31 päivältä (29 päivän lomasta). Tämän osuus muista työpäivistä (232) on näin ollen 13,36 prosenttia. Tuntipalkkoihin sisältyy 13,36 prosenttia lomapalkkaa."

5 – Jäljempänä summaa, joka toimii hyvityksenä loma-ajasta, kutsutaan lomapalkaksi – millä en kuitenkaan halua vihjata siihen, että lomaoikeuksia korvattaisiin direktiivin 7 artiklan 2 kohdan vastaisesti rahasuorituksella.

18. Sitä osaa palkasta, joka toimi juoksevasti maksettuna lomapalkkana, ei ollut ilmoitettu työsopimuksessa eikä palkkakuiteissa; sopimukset sisälsivät kuitenkin viittauksen työnantajan ja ammattiliiton välisiin muihin järjestelyihin.

19. Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin huomauttaa, että lomat on näin ollen otettava lepoaikana. Työntekijät voivat ottaa lomaa, mutta eivät ole velvollisia siihen, kaksi kahdeksan peräkkäisen päivän jaksoa tai yhden 16 peräkkäisen päivän jakson, mutta ainoastaan kokoamalla yhteen lepopäiviä ja tekemällä keskinäisesti sovittujen vaihtojärjestelyjen mukaisesti muiden työntekijöiden vuoroja.

20. Työskentelemällä työvuorojärjestelyn mukaisesti 182 päivänä vuodessa kukin työntekijä saa lomapalkkaa 24,32 päivältä: kustakin työtunnista maksetusta 7,515 Englannin punnasta (GBP) 6,629 GBP liittyy todelliseen työaikaan ja 0,886 GBP on korotus, jolla korvataan lomapalkka.

21. Työntekijöille maksetaan siis palkkaa vain niiltä neljältä päivältä, joina he tekevät työtä, mutta ei niiltä neljältä päivältä, joina he eivät tee työtä. Heille maksettavaa tuntipalkkaa korotetaan siten, että se sisältää lomapalkan. Tuntipalkka koskee myös ylityötä, joten kun työntekijät tekevät ylityötä, he saavat korotuksen sekä peruspalkkaan että lomapalkkaan.

b) Kansallinen oikeudenkäynti

22. J. C. Caulfield, C. F. Caulfield ja K. V. Barnes (jäljempänä pääasian kantajat) vaativat 3.9.2001 Employment Tribunaliin, Manchester, toimittamissaan kannekirjelmissä Employment Tribunalia määräämään Marshalls Clay Products Ltd:n (jäljempänä vastaaja) maksamaan kullekin kantajalle vuosilomapalkan 1.10.1998 ja 3.9.2001 väliseltä ajalta.

23. Employment Tribunal ratkaisi 12.12.2002 antamallaan tuomiolla asian pääasian kolmen kantajan hyväksi ja määräsi, että heille olisi maksettava hyvitys, jonka määrä arvioitaisiin myöhemmin.

24. Vastaaja valitti Employment Tribunalin tuomiosta Employment Appeal Tribunaliin toimittamallaan valituskirjelmällä.

25. Employment Appeal Tribunal hyväksyi vastaajan valituksen 25.7.2003.

2. Asia Clarke vastaan Frank Staddon Ltd

a) Tosiseikat

26. Ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen toimittamien tietojen mukaan M. J. Clarke (jäljempänä pääasian kantaja) työskenteli Frank Staddon Ltd:ssä (jäljempänä vastaaja) näennäisesti itsenäisenä yrittäjänä aliurakoitsijasopimuksen nojalla (construction industry scheme, rakennusteollisuutta koskeva järjestely) 2.4.2001–23.6.2001. On kuitenkin ilmeisen kiistatonta, että pääasian kantajalle kuuluvat direktiivissä ja Working Time Regulationsissa annetut oikeudet.

27. Pääasian kantaja oli lomalla 24.6.2001 ja 24.7.2001 välisenä aikana, jolloin hänelle ei maksettu palkkaa.

28. Pääasian kantajan työsopimuksessa määrätään seuraavaa:

"Kaikkien lomapäivien ja vapaapäivien palkka sisältyy päiväpalkkaan."

Samaan asiakirjaan sisältyy käsinkirjoitettu muistiinpano, jossa lukee "palkka" ja sen vieressä seuraavaa:

"Peruspalkka 8,689, lomapalkka 0,756 = 85 GBP päivässä"

29. Elokuulta 2001 peräisin olevassa palkkakuitissa oli sama erittely. Edellä mainittu 85 GBP:n palkka liittyy kuitenkin ainoastaan 24.6.2001 alkavaan ajanjaksoon. Sitä aiemmalta ajalta vastaaja ei siis eritellyt juoksevasti maksetun lomapalkan osuutta päiväpalkasta.

b) Kansallinen oikeudenkäynti

30. Kanteessa, jonka Employment Tribunal vastaanotti 20.11.2001, pääasian kantaja vaati, että vastaaja määrätään maksamaan hänelle vuosilomapalkka, joka hänelle oli kertynyt hänen työskenneltyään vastaajan palveluksessa 2.4.2001 ja 16.11.2001 välisenä aikana.

31. Employment Tribunal hylkäsi pääasian kantajan vaatimuksen 19.4.2002 annetulla tuomiolla.

32. Kantaja valitti Employment Tribunalin tuomiosta Employment Appeal Tribunaliin toimittamallaan kirjelmällä.

33. Employment Appeal Tribunal hylkäsi kantajan valituksen 25.7.2003.

3. Ennakkoratkaisukysymykset asiassa C-257/04

34. Molempien asioiden kantajat hakivat Employment Appeal Tribunalin tuomioon muutosta Court of Appealista. Tämä tuomioistuin päätti esittää ennakkoratkaisukysymykset Englannin Employment Appeal Tribunalin ja Skotlannin Inner House of the Court of Sessionin ilmeisten tulkintaerimielisyyksien sekä yhteisöjen tuomioistuimessa jo vireillä olevan asian Robinson-Steele vuoksi.

35. Tämän vuoksi Court of Appeal on esittänyt 25.6.2004 tekemällään päätöksellä yhteisöjen tuomioistuimelle ennakkoratkaisua varten seuraavat kysymykset:

"1. Merkitseekö työnantajan ja työntekijän välinen sitova sopimusjärjestely, jonka mukaan tietty osa työntekijälle maksettavasta palkasta vastaa työntekijän lomapalkkaa (järjestely, jota kutsutaan juoksevasti maksettavaksi lomapalkaksi), sitä, että työaikadirektiivin 93/104/EY 7 artiklassa vahvistettua työntekijän oikeutta palkalliseen vuosilomaan loukataan?

2. Olisiko kysymykseen 1 annettava vastaus erilainen, jos työntekijälle maksettaisiin sama palkka ennen kyseisen sitovan järjestelyn voimaantuloa ja sen jälkeen, jolloin järjestely ei korottaisi palkkaa vaan pikemminkin osa työntekijälle maksettavasta palkasta nimettäisiin lomapalkaksi?

3. Mikäli kysymykseen 1 vastataan myöntävästi, loukataanko 7 artiklassa tarkoitettua oikeutta palkalliseen vuosilomaan, jos tämä palkka otetaan huomioon ja sillä voidaan osaltaan kuitata direktiivin mukainen oikeus?

4. Jotta noudatettaisiin direktiivin 93/104/EY 7 artiklan mukaista velvoitetta varmistaa, että työntekijällä on oikeus vähintään neljän viikon palkalliseen vuosilomaan, onko välttämätöntä, että palkka maksetaan työntekijälle sen pal-

kanmaksukauden aikana, jona hän ottaa vuosilomansa, vai onko 7 artiklan noudattamiseksi riittävää, että vuosilomapalkka maksetaan erissä vuoden aikana?"

IV Ennakkoratkaisukysymykset

A *Alustavia huomautuksia*

36. Aluksi on todettava, että yhteisöjen tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on harkita, onko ennakkoratkaisupyyntö tarpeen asian ratkaisemiseksi. [6] Jos yhteisöjen tuomioistuimella on epäilyksiä sen suhteen, onko kysymykset muotoiltu oikein asian arvioimiseksi yhteisön oikeuden kannalta, se voi tarvittaessa muotoilla kysymykset uudelleen. [7]

37. Yhteisön lainsäädännön tulkitseminen EY 234 artiklan mukaisen ennakkoratkaisumenettelyn yhteydessä kuuluu yhteisöjen tuomioistuimen tehtäviin. Asian C-131/04 ensimmäisestä ennakkoratkaisukysymyksestä on huomautettava aluksi, että tätä taustaa vasten ei voi olla kyse siitä, onko johdetun oikeuden säännös sopusoinnussa kansallisten säännösten kanssa, vaan pikemminkin siitä, onko kyseinen johdetun oikeuden säännös esteenä tietyille kansallisille säännöksille.

38. Vertailusta asian C-257/04 ensimmäiseen ennakkoratkaisukysymykseen ja tuon asian ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen sitä koskeviin toteamuksiin käy kuitenkin selvästi ilmi, että tuossa asiassa – ja näin ollen myös asiassa C-131/04 – ei ole ilmeisesti niinkään kyse siitä, onko yhteisön lainsäädäntö esteenä tietyille kansallisille säännöksille, vaan pikemminkin siitä, onko näiden kansallisten säännösten direktiivin mukaisesta tulkinnasta pääteltävä, kun otetaan huomioon direktiivin 7 artiklan sisältö, että työsopimusten tai työehtosopimusten tietyt lausekkeet, joiden nojalla työntekijän lomapalkka sisällytetään hänen normaaliin palkkaansa (rolled up holiday pay), ovat tehottomia.

39. Ensimmäinen ennakkoratkaisukysymys asiassa C-131/04 on siis muotoiltava uudelleen asian C-257/04 ensimmäisen, toisen ja neljännen ennakkoratkaisukysymyksen mukaiseksi, ja se on ymmärrettävä niin, että ennakkoratkaisukysymyksen esittänyt tuomioistuin haluaa selvittää, onko direktiivin 7 artiklasta mahdollisesti johtuva työntekijän

6 – Asia C-472/99, Clean Car Autoservice, tuomio 6.12.2001 (Kok. 2001, s. I-9687, 13 kohta) ja asia C-306/99, Banque internationale pour l'Afrique occidentale (BIAO), tuomio 7.1.2003 (Kok. 2003, s. I-1, 88 kohta).

7 – Yhteisöjen tuomioistuin pyrkii kaikissa tapauksissa antamaan vakiintuneessa oikeuskäytännössään kansalliselle tuomioistuimelle hyödyllisiä ohjeita vireillä olevan asian arvioimiseksi. Ks. esim. asia C-424/97, Haim, tuomio 4.7.2000 (Kok. 2000, s. I-5123, 58 kohta) ja asia C-366/98, Geffroy, tuomio 12.9.2000 (Kok. 2000, s. I-6579, 20 kohta).

oikeus palkalliseen vuosilomaan esteenä sille, että lomapalkka maksetaan työsopimuksen tai työehtosopimuksen mukaisesti palkkojen yhteydessä.

40. Asian C-257/04 ennakkoratkaisukysymykset esittänyt tuomioistuin korostaa kuitenkin oikeutetusti sitä, ettei direktiivissä eikä kansallisissa täytäntöönpanosäännöksissä säädetä nimenomaisesti tällaisista lausekkeista. Tässä yhteydessä on muistutettava kansallisille tuomioistuimille asetetusta velvollisuudesta tulkita kansallisia säännöksiä, erityisesti sellaisia, jotka on annettu direktiivin täytäntöönpanemiseksi, yhteisön lainsäädännön eli näin myös direktiivien mukaisesti.

41. Kun otetaan huomioon molempien ennakkoratkaisupyyntöjen lähtökohdat eli se, että kansallisen tuomioistuimen käsityksen mukaan kansalliset säännökset vaativat tulkintaa,[8] yhteisöjen tuomioistuimen tehtävänä käsiteltävinä olevissa asioissa ei ole lopulta arvioida direktiivin 93/104/EY täytäntöönpanoa Yhdistyneessä kuningaskunnassa, vaan sen on tarjottava kansallisille tuomioistuimille asiaan kuuluvien yhteisön oikeuden säännösten tulkinta, joka puolestaan antaa niille mahdollisuuden tulkita kansallisia säännöksiä mahdollisimman yhdenmukaisesti direktiivin kanssa niiden arvioidessa kyseessä olevia juoksevasti maksettavaa lomapalkkaa koskevia järjestelyjä.

8 - Ennakkoratkaisupyynnöt esittäneiden tuomioistuinten esittämistä tiedoista käy nimittäin ilmi, että Englannin ja Skotlannin tuomioistuimet ovat mainittujen järjestelyjen yhteydessä tulkinneet täytäntöönpanosäännöksiä eri tavoin.

42. Yhteisöjen tuomioistuin on todennut vakiintuneessa oikeuskäytännössään, että kansallisen tuomioistuimen on "kansallista lainsäädäntöä soveltaessaan ja erityisesti soveltaessaan sellaisia säännöksiä, jotka on nimenomaan annettu direktiivissä asetettujen edellytysten täytäntöönpanemiseksi, tulkittava kansallista lainsäädäntöä mahdollisimman pitkälle kyseessä olevan direktiivin sanamuodon ja tarkoituksen mukaisesti direktiivillä tavoitellun tuloksen saavuttamiseksi ja noudatettava tällä tavoin EY 249 artiklan kolmatta kohtaa."[9]

43. Erityisen tärkeää on se, että tämä kansallisen lainsäädännön yhteisön lainsäädännön mukaisesti tulkitsemisen periaate on vahvistettu mainituissa yhdistetyissä asioissa Pfeiffer ym. direktiivin enimmäistyöaikaa säätelevien säännösten tulkinnan yhteydessä. Yhteisöjen tuomioistuin totesi erityisesti, että "ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen, jonka käsiteltäväksi on saatettu pääasioiden kaltaiset asiat, jotka kuuluvat direktiivin 93/104/EY soveltamisalaan ja jotka koskevat kyseisen direktiivin täytäntöönpanolle asetetun määräajan päättymisen jälkeen tapahtuneita tosiseikkoja, on soveltaessaan kansallista lainsäädäntöä, joka on annettu nimenomaisesti kyseessä olevan direktiivin saattamiseksi osaksi kansallista oikeusjärjestystä, tulkittava sitä mahdollisuuksien

9 - Yhdistetyt asiat C-397/01-C-403/01, Pfeiffer ym., tuomio 5.10.2004 (Kok. 2004, s. I-8835, 113 kohta). Ks. lisäksi mm. asia 14/83, Von Colson ja Kamann, tuomio 10.4.1984 (Kok. 1984, s. 1891, Kok. Ep. VII, s. 557, 26 kohta); asia C-106/89, Marleasing, tuomio 13.11.1990 (Kok. 1990, s. I-4135, Kok. Ep. X, s. 599, 8 kohta) ja asia C-91/92, Faccini Dori, tuomio 14.7.1994 (Kok. 1994, s. I-3325, Kok. Ep. XVI, s. I-1, 26 kohta). Vrt. myös asia C-63/97, BMW, tuomio 23.2.1999 (Kok. 1999, s. I-905, 22 kohta); yhdistetyt asiat C-240/98-C-244/98, Océano Grupo Editorial ja Salvat Editores, tuomio 27.6.2000 (Kok. 2000, s. I-4941, 30 kohta) ja asia C-408/01, Adidas-Salomon ja Adidas Benelux, tuomio 23.10.2003 (Kok. 2003, s. I-12537, 21 kohta).

mukaan niin, että sen soveltaminen vastaa direktiivin tavoitteita." [10]

B *Direktiivin 93/104/EY 7 artiklan mukainen palkallinen vuosiloma*

44. Nimenomaan yksityisten oikeussubjektien välisissä oikeudenkäynneissä, kuten nyt esillä olevassa asiassa, kansallisen lainsäädännön yhteisön lainsäädännön mukaisesti tulkitsemisen periaate muodostaa välttämättömän periaatteen yhteisön oikeuden täyden tehokkuuden varmistamiseksi. [11]

1. Palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden tarkoitus

a) Direktiivin 7 artiklan 1 kohdan sanamuoto ja systematiikka

45. Yhteenvetona on siis todettava, että ennakkoratkaisukysymykset esittäneet tuomioistuimet haluavat ensimmäisillä kysymyksillään [12] selvittää, onko direktiivin 7 artiklan mukainen oikeus palkalliseen vuosilomaan lähtökohtaisesti juoksevasti maksettavaa lomapalkkaa koskevien järjestelyjen esteenä.

46. Direktiivin 7 artiklan 1 kohdassa taataan työntekijälle ehdoton oikeus neljän viikon palkalliseen vuosilomaan. Yhteisöjen tuomioistuin on tunnustanut tämän asiassa BECTU [13] 26.6.2001 antamassaan tuomiossa, jossa se totesi yhtäältä, että "direktiivin 93/104/EY 7 artiklan 1 kohdassa jäsenvaltioille asetetaan selvä ja täsmällinen velvollisuus", [14] ja toisaalta, että on kyse työntekijän "yksilöllisestä oikeudesta". [15, 16]

Jotta tähän kysymykseen pystyttäisiin vastaamaan, on käsiteltävä aluksi direktiivin 7 artiklassa säädetyn palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden sisältöä ja laajuutta. Toiseksi on arvioitava, miten tahdonautonomian periaatetta noudattaen sovitut järjestelyt voivat olla ristiriidassa tämän oikeuden kanssa.

47. Direktiivin 7 artiklan 1 kohdan sanamuoto sisältää tämän oikeuden lähtökohtaisen tunnustamisen lisäksi vain vähän viitteitä

10 – Edellä alaviitteessä 9 mainituissa asioissa Pfeiffer ym. annettu tuomio, 117 kohta.

11 – Ks. myös edellä alaviitteessä 9 mainituissa yhdistetyissä asioissa Pfeiffer ym. annettu tuomio, 114 kohta: "Kansallisen oikeuden tulkitseminen yhdenmukaisesti direktiivin kanssa on erottamaton osa perustamissopimuksella luotua järjestelmää, sillä näin kansallinen tuomioistuin voi toimivaltansa rajoissa varmistaa yhteisön oikeuden täyden tehokkuuden, kun se ratkaisee käsiteltäväkseen saatetun asian."

12 – Näihin kysymyksiin liittyy asian C-257/04 neljäs ennakkoratkaisukysymys, joka on käsiteltävä näiden kysymysten kanssa.

13 – Asia C-173/99, tuomio 26.6.2001 (Kok. 2001, s. I-4881).

14 – Edellä alaviitteessä 13 mainittu asia, tuomion 34 kohta.

15 – Edellä alaviitteessä 13 mainittu asia, tuomion 35 kohta.

16 – Ks. myös tuomion 43 kohta: "Edellä esitetystä seuraa, että jokaisen oikeutta palkalliseen vuosilomaan on pidettävä yhteisön sosiaalioikeuden periaatteena, jolla on erityinen merkitys – –." Ks. edelleen asia C-342/01, Merino Gómez, tuomio 18.3.2004 (Kok. 2004, s. I-2605, 31 kohta): "Direktiivin 93/104/EY 7 artiklan 1 kohdan – – on ymmärrettävä tarkoittavan, että kansallisten soveltamista koskevien yksityiskohtaisten sääntöjen on joka tapauksessa oltava sellaisia, että niillä kunnioitetaan työntekijän oikeutta vähintään neljän viikon palkalliseen vuosilomaan."

siitä, kuinka työnantajan vastaavat velvollisuudet on täytettävä. Loman saamiselle ja myöntämiselle asetettujen edellytysten osalta viitataan ainoastaan kansalliseen lainsäädäntöön ja/tai käytäntöön.

48. Direktiivin 7 artiklan 1 kohdan sanamuodosta käy kuitenkin ilmi, että työntekijällä on oikeus tehokkaaseen lepoaikaan, [17] jonka aikana palkanmaksu jatkuu. [18] Jää kuitenkin avoimeksi, minkä periaatteiden mukaisesti loma-aika on korvattava. Näin ollen ei ole selvää, onko vastaava palkka maksettava loman aikana vai voiko sen maksaa myös etu- tai jälkikäteen. Viittauksesta kansalliseen lainsäädäntöön ja/tai käytäntöön voisi jopa päätellä, että vastaavan lainsäädännössä olevan aukon täyttäminen jätetään direktiivissä pääasiassa jäsenvaltioiden tehtäväksi.

49. Systematiikan osalta on lisäksi todettava, että direktiivi ei sisällä muita säännöksiä, joissa käsitellään kyseistä kysymystä. Direktiivin 15 artiklassa sallitaan yleisesti työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemiselle edullisempien kansallisten säännösten soveltaminen tai käyttöön ottaminen. Direktiivin 17 artiklassa säädetään kuitenkin, että ainoastaan direktiivin tiettyihin, tyhjentävästi lueteltuihin säännöksiin voidaan tehdä tietyin edellytyksin poikkeuksia jäsenvaltioiden tai työmarkkinaosapuolten toimenpiteillä. Direktiivin 7 artikla ei kuitenkaan kuulu niihin säännöksiin, joista poikkeaminen direktiivissä nimenomaisesti sallitaan, kuten yhteisöjen tuomioistuin totesi jo asiassa BECTU antamassaan tuomiossa. [19]

b) Vähintään neljän viikon palkallisen vuosiloman tarkoitus ja tavoite

50. Yhteisöjen tuomioistuimella oli asiassa BECTU [20] antamassaan tuomiossa jo tilaisuus arvioida direktiivin 7 artiklan 1 kohdan tarkoitusta (ratio legis).

51. Direktiivin tarkoituksena on vahvistaa vähimmäisvaatimukset, joilla parannetaan työntekijöiden elin- ja työoloja yhtenäistämällä erityisesti työajan kestoa koskevia kansallisia säännöksiä. [21] Yhteisöjen tuomioistuin johtaa tämän tavoitteen yhtäältä direktiivin oikeusperustasta – nimittäin EY 138 artiklasta (aiemmin EY:n perustamissopimuksen 118 a artikla), jolla tähdätään työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamiseen – ja toisaalta direktiivin johdanto-osan ensimmäisen, neljännen, seitsemännen ja kahdeksannen perustelukappaleen sanamuodosta sekä direktiivin 1 artiklan 1 kohdan sanamuodosta.

17 – Vrt. edellä alaviitteessä 16 mainittu asia Merino Gómez, tuomion 30 kohta.

18 – Direktiivin 93/104/EY 7 artiklan 2 kohdassa säädetään lisäksi, että palkallisen vuosiloman vähimmäisaikaa ei saa korvata rahalla, paitsi kun työsuhde päättyy.

19 – Edellä alaviitteessä 13 mainittu asia, tuomion 41 kohta.

20 – Mainittu edellä alaviitteessä 13.

21 – Edellä alaviitteessä 13 mainittu asia BECTU, tuomion 37 kohta.

52. Näiden säännösten mukaan tämän yhteisön tasolla tapahtuvan työajan järjestämistä koskevan lähentämisen tarkoituksena on taata työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parempi suojelu varmistamalla, että työntekijöille annetaan vähimmäislepoajat ja riittävät tauot. [22]

53. Jotta työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä todella myös suojeltaisiin entistä paremmin, työntekijälle on todella myönnettävä säädetyt lepoajat, siis myös vuosiloma. [23] Tästä syystä direktiivin 7 artiklan 2 kohdassa kielletään palkallisen vuosiloman korvaaminen rahalla – paitsi kun työsuhde päättyy.

54. Lomaoikeuden todellinen myöntäminen sisältää näin ollen myös sen, että työntekijällä on todella mahdollisuus pitää hänelle kuuluva loma ja ettei hänen ole esimerkiksi tosiasiassa pakko jättää sitä käyttämättä. Tämä on tavoitteena palkanmaksun jatkamisella loman aikana eli palkallisen vähimmäisvuosiloman takaamisella.

55. Näin ollen on todettava, että direktiivin 7 artiklan mukaisessa oikeudessa palkalliseen vähimmäisvuosilomaan ei ole niinkään kyse vastaavan ajan palkan maksamisesta kuin todellisesta mahdollisuudesta pitää kyseinen loma. Seuraavaksi on pääasioita – ja niiden erilaisia tilanteita – tutkien arvioitava, miten kyseiset vuosiloman korvausmenetelmät vaikuttavat todelliseen mahdollisuuteen pitää loma.

2. Voiko direktiivin 7 artiklan mukainen oikeus palkalliseen vuosilomaan olla esteenä juoksevasti maksettavalle lomapalkalle?

a) Osapuolten pääasialliset väittämät

i) Pääasioiden kantajien huomautukset

56. Robinson-Steele ei ole esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle huomautuksia asiassa C-131/04.

57. Asian C-257/04 pääasioiden kantajat katsovat, että direktiivin 7 artiklassa edellytetään, että lomapalkka on maksettava aikana, jolloin työntekijälle maksettaisiin palkka, jos hän olisi töissä. Jos palkkaa ei makseta tuona aikana, on kyse joko direktiivin 7 artiklan 2 kohdan kanssa ristiriidassa olevasta korvauksesta tai mekanismista, joka

22 – Erityisen mielenkiintoiselta vaikuttaa kahdeksas perustelukappale, jossa todetaan muun muassa seuraavaa: "Yhteisön työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden varmistamiseksi heille on annettava päivittäin, viikoittain ja vuosittain vähimmäismäärä lepoaikaa sekä riittävät tauot; – –."

23 – Asia C-151/02, Jaeger, tuomio 9.9.2003 (Kok. 2003, s. I-8389, 70 kohta).

estää loman pitämisen tai rajoittaa sitä ja on sen tähden kielletty. Erityisesti juoksevasti maksettavaa lomapalkkaa koskeva järjestely estää työntekijöitä pitämästä vuosilomiaan. Koska työntekijä ansaitsee enemmän, kun hän työskentelee joka viikko, erityisesti pienipalkkaisille syntyy suuri houkutus jättää loma pitämättä.

58. Tarve koota vuosilomapalkka säästämällä estää heidän mukaansa lisäksi pitämästä lomaa vuoden alkupuoliskolla.

59. Erityisesti pienipalkkaisten osalta on todennäköistä, ettei joka viikko lomapalkkana maksettuja summia säästetä vaan ne käytetään. Siitä seuraa, että on taloudellisesti mahdotonta ottaa lomaa, erityisesti jos kyseisen vuoden työskentelyaika ei ole vielä ollut riittävän pitkä.

ii) Pääasioiden vastaajien huomautukset

60. R. D. Retail Services (asia C-131/04) sekä Marshalls Clay Products ja Frank Staddon Ltd (asia C-257/04) pääasioiden vastaajina katsovat, ettei ole direktiivin vastaista maksaa vuosilomapalkkaa erissä peruspalkan mukana, jos asiasta on sovittu sopimuksessa. Vastaajat viittaavat siihen, että direktiivin 7 artiklassa säädetään vain ehdottomasta oikeudesta vähintään neljän viikon palkalliseen vuosilomaan. Direktiivin 7 artiklan sanamuodon ja tarkoituksen mukaan vuosilomapalkkaa ei ole kuitenkaan pakko maksaa tietyllä tavalla tai tiettynä ajankohtana. Direktiivin 7 artiklan mukaan loman saamisen ja myöntämisen edellytyksistä säädetään kansallisessa lainsäädännössä. Jos kansallisessa lainsäädännössä ei todellisuudessa estetä oikeuden käyttämistä, se on yhteisön oikeuden vaatimusten mukaista.

61. Direktiivin nojalla säädetyssä suojelussa on pääasioiden vastaajien mukaan lisäksi otettava huomioon tarve välttää asiattomia hallinnollisia, taloudellisia ja oikeudellisia esteitä ja tarve mahdollistaa joustavuus. Itse lomaoikeuden ja sen käyttämisedellytysten erottamisen osalta, joka heijastaa direktiivin päämääränä olevaa tasapainoa työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelun ja säännösten joustavan sovellettavuuden tarpeen välillä, molemmat vastaajat vetoavat asiassa C-173/99 annettuun tuomioon sekä julkisasiamies Tizzanon samassa asiassa antamaan ratkaisuehdotukseen.

62. Työntekijää ei voida ilman muuta pakottaa ottamaan lomaa. Työntekijä voi myös aina itse päättää, mitä hän tekee hänelle kuuluvan loman aikana. Hän voi esimerkiksi

työskennellä lomansa aikana toiselle työnantajalle. Tätä ei voi pitää direktiivin 7 artiklan säännösten mitätöimisenä. Työntekijät osaavat lisäksi hoitaa taloudellisia resurssejaan niin, että järjestelyt, jossa lomapalkka maksetaan juoksevasti, ei aiheudu heille haittoja.

iii) Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksen huomautukset

63. Myös Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus katsoo, että juoksevasti maksettavaa lomapalkkaa koskeva järjestely on sallittu. Direktiivin 7 artiklan 1 kohdan sanamuodon ja tarkoituksen mukaan vuosilomapalkkaa ei ole pakko maksaa tiettynä ajankohtana. Direktiivin 7 artiklan – samoin kuin johdanto-osan perustelukappaleiden – sanamuoto, jossa viitataan kansalliseen lainsäädäntöön ja käytäntöihin osoittaa pikemminkin, että täytäntöönpanossa voidaan tarvita tiettyä joustavuutta. Tällöin astuu lisäksi kuvaan toissijaisuusperiaate. Myös Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus viittaa tässä yhteydessä asiassa C-173/99 annettuun ratkaisuehdotukseen ja tuomioon.

64. Working Time Regulationsin 16 §:ssä direktiivin 7 artikla saatetaan asianmukaisesti osaksi kansallista lainsäädäntöä, koska siinä työntekijälle myönnetään vaadittu vuosiloma ja sitä koskeva palkka. Direktiivin 7 artiklan vaatimukset on hallituksen mielestä täytetty edellyttäen, että kansallisten lakien ja käytäntöjen vuoksi oikeus vuosilomaan on pelkästään näennäinen.

65. Ehdotettu tulkinta ei myöskään johda siihen, että työntekijät eivät voisi pitää vuosilomiaan. Koska työnantaja ei voi määrätä juoksevasta lomapalkan maksamisesta yksipuolisesti, vaan se vaatii työnantajan ja työntekijän välistä sopimusta, tällainen järjestely tulee kyseeseen ainoastaan, kun työntekijälle todella maksetaan palkka ja se lasketaan oikein.

66. Juoksevasti maksettavaa lomapalkkaa koskeva järjestely johtaa lisäksi siihen, että työntekijälle maksetaan vuosilomasta etukäteen, jos loma otetaan vasta työsuhteen myöhemmässä vaiheessa. Työntekijän on varauduttava taloudellisesti lomaan, jotta lomapalkan maksaminen erissä ei estäisi häntä pitämästä lomaa. Juoksevasti maksettava lomapalkka on myös oikeudenmukaisin ja yksinkertaisin tapa maksaa lyhytaikaisessa työsuhteessa oleville työntekijöille, joiden työsuhde saattaa päättyä, ennen kuin heillä on oikeus lomaan tai lomapalkkaan. Sen vuoksi ei ole syytä, miksi 7 artiklassa vaadittaisiin tiettyä vuosilomapalkan maksuajankohtaa.

67. Lomapalkan maksaminen ajankohtana, jolloin loma pidetään, aiheuttaisi lisäksi – toisin kuin direktiivin johdanto-osan perustelukappaleissa esitetään – työnantajalle huomattavia hallinnollisia ongelmia erityisesti tilapäistyöntekijöiden osalta. Erissä maksamisen ansiosta säästytään saamatta olevan lomapalkan laskemiselta aina kulloisenkin loman pitämisen yhteydessä. Työn luonteen vuoksi syntyisi myös usein ongelmia, jos työntekijä vaatisi lomaa työjakson aikana.

iv) Irlannin huomautukset

68. Asiassa C-257/04 esittämissään huomautuksissa Irlannin Chief State Solicitor katsoo, että direktiivin 7 artiklan 1 kohdan sanamuodosta "palkallinen vuosiloma" seuraa, että työntekijälle on maksettava palkka loman aikana tai välittömästi ennen sitä. Järjestelyssä, jossa lomapalkka maksetaan juoksevasti, hänelle ei nimenomaan makseta loman aikana.

69. Direktiivin tarkoituksen eli työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojaamisen vuoksi on varmistettava, ettei työntekijöillä ainoastaan ole oikeutta lomaan, vaan että he todella voivat pitää lomaa. Juoksevasti maksettava lomapalkka aiheuttaa kuitenkin sen, ettei lomaa oteta, koska työntekijöitä vaadittaisiin pitämään lomaa, jonka aikana heille ei makseta palkkaa – kun taas heidän töissä ollessaan heille maksetaan palkka säännöllisesti viikoittain tai kuukausittain. Tämä on vastoin direktiivin tavoitteita, koska direktiivissä halutaan nimenomaan estää työntekijöitä saamasta rahaa vuosilomansa sijasta.

v) Komission huomautukset

70. Jos oletetaan, että palkanmaksun jatkaminen vuosiloman aikana ei ole itsetarkoitus vaan väline sen varmistamiseksi, että vuosilomaa todella voidaan käyttää ilman taloudellisia rajoituksia, komissio katsoo, että lomapalkan maksamista koskeva järjestely on direktiivin mukainen, jos sillä varmistetaan, että työntekijä todella pitää vähintään neljän viikon palkallisen vuosiloman ja että hänelle maksetaan tältä ajalta sama palkka kuin hänen työssä ollessaan.

71. Koska direktiivissä ei säädetä, kuinka tämä tavoite pitäisi saavuttaa, lomapalkan maksamistavoista päättäminen jää jäsenvaltioiden tehtäväksi. Tämä ei saa kuitenkaan johtaa siihen, että järkytetään itse perusoikeutta vuosilomaan.

72. Koska tuntipalkkaan sisältyvä lomapalkka maksetaan riippumatta siitä, pitääkö työntekijä vastaavan loman vai ei, eikä ole toimenpidettä, jolla varmistettaisiin, että työntekijä todella pitää neljän viikon vuosilomansa, kierretään direktiivin sanamuodon ja tavoitteen vastaisesti perustavanlaatuinen vaatimus vähintään neljän viikon vuosiloman varmistamisesta.

73. Juoksevasti maksettava lomapalkka voi erityisesti kannustaa työntekijöitä siihen, etteivät he pidä lomaansa. Lisäksi tällainen järjestely voi johtaa sellaisten työnantajien väärinkäytöksiin, jotka eivät halua työntekijöidensä todella pitävän lomiaan.

74. Tämän vuoksi järjestely, jossa lomapalkka maksetaan juoksevasti, on komission käsityksen mukaan direktiivin 7 artiklan vastainen, koska siinä ei varmisteta, että vähintään neljän viikon vuosiloma todella voidaan pitää.

b) Oikeudellinen arviointi

75. Kun otetaan huomioon direktiivin 7 artiklan edellä kuvattu[24] olennainen sisältö, esimerkiksi pääasioiden riidanalaisten järjestelyjen mukaisesti juoksevasti maksettava lomapalkka on joka tapauksessa direktiivin tavoitteiden mukainen vain, kun sen perustana olevassa sopimusjärjestelyssä varmistetaan, että työntekijä voi todella pitää hänelle kuuluvan loman. Sitä, onko tietty järjestely, kuten esimerkiksi kyseiset juoksevasti maksettavaa lomapalkkaa koskevat järjestelyt, esteenä todelliselle mahdollisuudelle pitää palkallinen vuosiloma, voi arvioida lopulta vain kansallinen tuomioistuin ottamalla huomioon kaikki yksittäistä tapausta – erityisesti kaikkia sopimusasiakirjoja – koskevat seikat.

76. Jäljempänä voidaan sen vuoksi vain yleisesti tutkia sitä, millä tavalla kyseessä olevat järjestelyt voisivat olla ongelmallisia direktiivin 7 artiklassa säädetyn oikeuden käytön kannalta, ja sitä, voiko direktiivin 7 artiklassa säädetyn oikeuden mahdollinen rikkominen olla oikeutettua joustavuuteen liittyvistä syistä.

i) Juoksevasti maksettava lomapalkka palkallisen vuosiloman käytön esteenä?

77. Juoksevasti maksettavaa lomapalkkaa koskevassa järjestelyssäkin työntekijät voivat periaatteessa ottaa lomansa vapaasti. On

24 – Ks. edellä 46 kohta ja sitä seuraavat kohdat.

kuitenkin selvitettävä, synnyttääkö lomapalkan jakaminen työjakson ajalle käytännössä pakkotilanteen, joka johtaa siihen, että työntekijät eivät käytäkään lomaoikeuttaan. Tämä ei kuitenkaan olisi direktiivin tavoitteen eli työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden tehokkaan suojelemisen mukaista. Kuten yhteisöjen tuomioistuin jo on todennut lepoajoista, direktiivissä taattujen lepoaikojen tarkoituksena on pienentää mahdollisimman paljon työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden heikkenemisen riskiä, jota työskentelyjaksojen kasautuminen ilman tarvittavaa lepoa saattaa merkitä. [25]

78. Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus olettaa oikeutetusti, että työntekijät kykenevät periaatteessa hoitamaan talouttaan niin, että heidän palkkansa lomapalkkana maksettava osuus on heidän käytettävissään loman pitämisen ajankohtana. Tämä oletus perustuu kuitenkin lähtökohtiin, joita on syytä käsitellä tässä yhteydessä. Ensinnäkin on huomautettava, että pienituloisilla, joihin kuulunevat yleensä tilapäis- ja vuorotyöntekijät, ei ole yhtä paljon liikkumavaraa kuin muilla työntekijöillä: pienituloiset joutuvat käyttämään suurimman osan palkastaan, jollei koko palkkaa, elannon hankkimiseen, niin että lomapalkan tarkoituksen vastainen käyttö on ilmeisen väistämätöntä. Nimenomaan tällaisille pienituloisille työntekijöille mahdollisuus saada lisätyöllä lisäansioita muodostaa huomattavan houkuttimen olla ottamatta lomaa. Jos he nimittäin työskentelevät jatkuvasti loman ottamisen sijasta, heidän palkanmaksunsa jatkuu loman ajan ja he saavat tavallisen palkan siltä ajalta, jolloin he tekevät lisätyötä, vaikka tämä aika (neljä viikkoa vuodessa) on jo korvattu juoksevalla lomapalkan maksamisella. Siitä riippumatta on pohdittava myös sitä, että Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksen olettama mahdollisuus varautua lomaan henkilökohtaisesti edellyttää joka tapauksessa, että työntekijälle tehdään selväksi, mikä osa hänen palkastaan on tarkoitus käyttää loman rahoittamiseen. Tällainen taloudellinen varautuminen edellyttää toisin sanoen juoksevasti maksettavaa lomapalkkaa koskevan järjestelyn avoimuutta. [26]

79. Muutkin syyt tukevat sitä, että juoksevasti maksettavaa lomapalkkaa koskevia järjestelyjä ei voi pitää direktiivin 7 artiklan 1 kohdan tavoitteiden kannalta ongelmattomina. Pelkästään jo siitä, että työntekijän terveyden ja turvallisuuden suojeleminen ei ole vain yksittäisen työntekijän oman edun, vaan myös yleisen edun mukaista, seuraa, että lomaoikeuden perusteella maksetun, mutta mahdollisesti lomapalkaksi merkitsemättömän summan tunnistamista ja käyttämistä asianmukaisesti ei voida jättää yksin-

25 - Edellä alaviitteessä 23 mainittu asia Jaeger, tuomion 92 kohta.

26 - Tästä avoimuusperiaatteesta ks. myös jäljempänä asian C-257/01 toiseen ennakkoratkaisukysymykseen liittyvät toteamukset, tämän ratkaisuehdotuksen 101 kohta ja sitä seuraavat kohdat.

omaan työntekijän vastuulle. Työntekijällä ei ole tosin velvollisuutta ottaa lomaa tai käyttää sitä lepoon. Direktiivin tavoitteen mukaisen tulkinnan nojalla ei kuitenkaan liene mahdollista hyväksyä sopimusjärjestelyjä, jotka ohjaavat työskentelemään jatkuvasti vähimmäislomasta luopuen. [27] Yhdistyneen kuningaskunnan hallituskin tuntuu tunnustavan kyseessä olevien juoksevasti maksettavaa lomapalkkaa koskevien järjestelyjen tämän direktiivin tavoitteiden kannalta haitallisen vaikutuksen, kun se katsoo, että syntyy käytännön ongelmia, jos tilapäistyöntekijä haluaa välttämättä pitää hänelle kuuluvan loman työjakson aikana – eikä tilapäistyön päätyttyä.

80. Kun otetaan huomioon palkallista vähimmäisvuosilomaa koskevan oikeuden tarkoitus, tästä kaikesta seuraa, että direktiivin täytäntöönpanemiseksi annettujen kansallisten säännösten yhteisön lainsäädännön mukaisessa tulkinnassa on päädyttävä siihen, että tahdonautonomian periaatetta noudattaen luodut sopimusjärjestelyt, jotka koskevat juoksevasti maksettavaa lomapalkkaa, voivat olla oikeudellisesti päteviä vain, jos työntekijälle on muuten varmistettu todellinen mahdollisuus pitää vuosiloma.

ii) Joustavuusvaatimuksen arviointi

81. Direktiivin johdanto-osan 17 perustelukappaleessa todetaan kuitenkin, että "siltä varalta, että työaikajärjestelyt herättävät kysymyksiä yrityksessä, on suotavaa sallia tietty joustavuus tämän direktiivin eräiden säännösten soveltamisessa varmistaen kuitenkin, että noudatetaan työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemista koskevia periaatteita".

82. Tässä yhteydessä on vielä kerran muistutettava palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden merkityksestä, sellaisena kuin siitä on määrätty direktiivin johdanto-osan neljännessä perustelukappaleessa mainitun, 9.12.1989 hyväksytyn yhteisön työntekijöiden sosiaalisten perusoikeuksien peruskirjan 8 ja 19 kohdassa. Yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan oikeutta palkalliseen vuosilomaan on pidettävä yhteisön sosiaalioikeuden periaatteena, jolla on erityinen merkitys. [28] Koska direktiivissä ei myöskään säädetä tätä oikeutta koskevista poikkeuksista, [29] jo pelkän tähän oikeuteen puuttumisen on perustuttava painaviin syihin.

27 – Kansallisissa tuomioistuimissa käsiteltävinä olevien asioiden vastaajien kantojen ja Alankomaiden hallituksen, jolla oli kenties mielessä toinen vireillä oleva asia (C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging v. Alankomaat), suullisen lausuman vastaisesti käsiteltävinä olevissa asioissa on kyse ainoastaan kansallisen lainsäädännön direktiivin mukaisesta tulkinnasta – eikä siitä kysymyksestä, pitääkö direktiivin 93/104/EY asianmukaiseen täytäntöönpanoon sisältyä työntekijän velvollisuus loman käyttöön – mahdollisesti lepäämistarkoituksessa. Sopimuksen nojalla juoksevasti maksettavaan lomapalkkaan liittyvää yhteisön oikeuden ongelmaa ei muodosta se, että työntekijää ei velvoiteta todella ottamaan lomaansa, vaan se, että hänelle tarjotaan taloudellinen houkutin olla käyttämättä direktiivin 7 artiklan 1 kohdan mukaista lepäämisoikeuttaan.

28 – Edellä alaviitteessä 13 mainittu asia BECTU, tuomion 43 kohta sekä edellä alaviitteessä 16 mainittu asia C-342/01, tuomion 29 kohta.

29 – Vrt. tältä osin direktiivin 17 ja 18 artikla.

83. Pelkkä hallinnollisten kulujen pienentäminen ei sen vuoksi ainakaan ole riittävä syy, koska tällainen oikeutus perustuisi taloudellisiin syihin. Se, että työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantaminen ei saa riippua pelkästään taloudellisista seikoista, seuraa jo direktiivin johdanto-osan viidennestä perustelukappaleesta. [30] Direktiivissä on lisäksi jo pitänyt ottaa huomioon ne vaikutukset, joita direktiivillä käyttöön otetulla työajan järjestämisellä voi olla pienille ja keskisuurille yrityksille, koska sen oikeusperustana toimivassa EY:n perustamissopimuksen 118 a artiklassa (josta on tullut EY 138 artikla) tähän artiklaan perustuvien toimenpiteiden edellytykseksi asetetaan juuri se, että kyseiset toimenpiteet eivät vaikeuta pienten tai keskisuurten yritysten perustamista tai niiden kehittämistä. [31]

84. Saattaa kuitenkin olla syytä selvittää, pitäisikö kyseessä olevat järjestelyt hyväksyä painavista käytännön syistä tietyillä edellytyksillä. Tällaisten syiden arviointia varten on kuitenkin tehtävä ero pääasioissa esiintyvien työajan organisointimuotojen, nimittäin vuoro- ja tilapäistyön välillä.

30 – Vrt. edellä alaviitteessä 13 mainittu asia BECTU, tuomion 59 kohta ja edellä alaviitteessä 23 mainittu asia Jaeger, tuomion 67 kohta.

31 – Edellä alaviitteessä 13 mainittu asia BECTU, tuomion 60 kohta ja siinä esitetty viittaus asiaan C-84/94, Yhdistynyt kuningaskunta v. neuvosto, tuomio 12.11.1996 (Kok. 1996, s. I-5755, 44 kohta).

– Toistaiseksi palkattujen työntekijöiden vuorotyö

85. Tällaisessa vuorotyössä on voimassa pysyvä työsuhde. [32] Tällöin on vastaavasti nähtävissä, kuinka paljon työntekijä voi ottaa lomaa. Näin ollen tiedetään myös maksettava lomapalkka. Tämän säännönmukaisuuden – käsiteltävänä olevassa asiassa neljä päivää työtä, neljä päivää lepoaikaa – vuoksi on vaikea ymmärtää, miksi on poikettava palkanmaksun loman aikana jatkamisen periaatteesta.

86. Asiassa Caulfield ym. vastaan Marshalls Clay on kuitenkin arvioitava lisäksi sitä, että sovittu juoksevasti maksettava lomapalkka on kytketty – samoin riidanalaiseen – lomajärjestelyyn, jonka mukaan lomaa saa ainoastaan yhdistämällä lepoaikoja. Sekä lepoaikojen että loma-aikojen tarkoituksena on tosin direktiivin tavoitteen mukainen työntekijän turvallisuuden ja terveyden suojelu, mutta ne eroavat toisistaan siltä osin, että lepoajat on myönnettävä erityisen työajan järjestämisperiaatteen mukaisesti – minkä vuoksi ne eivät vastaavasti vaikuta direktiivin 7 artiklan 1 kohdan mukaiseen palkallista vähimmäisvuosilomaa koskevaan oikeuteen. Riidanalaisessa yrityskohtaisessa työehtosopimuksessa ei nähdäkseni tehdä selkeää eroa lepo- ja loma-ajan välille.

32 – Sen vuoksi tämän ratkaisuehdotuksen 85–87 kohdan näkemykset eivät koske tilapaistyöntekijän mahdollista vuorotyötä asiassa C-131/04.

87. Jos työnantaja voi kuitenkin osoittaa, että – sopimuksenmukaiset – lepoajat on laskettu niin, että niihin sisältyy myös lomaaikaa, missä yhteydessä pidempi loma on otettava tarvittaessa vaihtamalla työvuoroja, juoksevasti maksettavaa lomapalkkaa koskeva (muu) järjestely ei vaikuta haitalliselta, koska se ei vaikuta todelliseen mahdollisuuteen pitää vuosiloma – jollei muuta johdu siitä, että kansallinen tuomioistuin ottaa kyseisessä tapauksessa huomioon muita seikkoja.

– Tilapäistyö

88. Tilapäistyön yhteydessä sen sijaan ei aina ole nähtävissä, milloin työntekijä tulee olemaan kyseisen työnantajan palveluksessa. Siksi siirtyminen työskentelyvaiheesta vaiheeseen, jolloin työtä ei tehdä, muistuttaa työsuhteen päättymistä. Direktiivin 7 artiklan 2 kohdassa sallitaan kuitenkin jopa lomaoikeuden korvaaminen rahana työsuhteen päättyessä. Sen sijaan, että selvitettäisiin jokaisen työskentelyjakson jälkeen kertynyt lomaoikeus, on käytännössä tarkoituksenmukaisempaa käyttää jatkuvasti erissä maksettavaa lomapalkkaa, jolloin työnantaja korvaa kulloinkin palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden sen osan, jonka tilapäistyöntekijä on ehtinyt sille työskennellessään sinä vuonna hankkia.[33] On kuitenkin myönnettävä, että tilapäistyöntekijöiden asema työmarkkinoilla on turvattu suhteellisen huonosti. Poikkeaminen direktiivin 7 artiklan 2 kohdan periaatteesta, jonka mukaan lomaoikeutta ei saa korvata rahalla, heikentää heidän asemaansa edelleen, mitä lienee – ilman vastaavaa heidän asemansa korjausta – vaikea sovittaa yhteen direktiivin tavoitteen kanssa.

89. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että asian C-131/04 ensimmäiseen ennakkoratkaisukysymykseen sekä asian C-257/04 ensimmäiseen ja neljänteen ennakkoratkaisukysymykseen vastataan, että kansallisen tuomioistuimen on juoksevasti maksettavia lomapalkkoja koskevia työsopimus- tai työehtosopimusjärjestelyjä arvioidessaan tutkittava, onko työntekijöillä todellinen mahdollisuus pitää heille kuuluva vuosiloma. Tällaista mahdollisuutta ei yleensä liene, jos järjestelyssä tyydytään määräämään vuosilomapalkan maksamisesta peruspalkan maksamisen yhteydessä, määräämättä itse loman

33 – Mainittu ongelma on ratkaistu useissa jäsenvaltioissa perustamalla loma- tai palkantasausrahastoja. Belgian ja Ranskan Caisses de congés payés -järjestelmässä työnantajat maksavat korvauksia kulloiseenkin kassaan, joka puolestaan maksaa lomapalkan, niin että työnantaja maksaa vain lomapalkan sen osan, jonka työntekijä on hankkinut sen palveluksessa työskennellessään, kun taas työntekijä saa korvauksensa loman ajankohtana. Saksan Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft vaikuttaa samantyyppiseltä järjestelmältä, jossa oikeus lomapalkkaan kohdistuu ensi sijassa työnantajaan.

pitämisestä kyseisessä järjestelyssä tai mahdollisesti jossain toisessa sopimuksessa.

1. Työpalkan lisäksi maksetun lomapalkan tarpeellisuus

a) Osapuolten pääasialliset väittämät

C *Asian C-257/04 toinen ja kolmas ennakkoratkaisukysymys sekä asian C-131/04 toinen ennakkoratkaisukysymys*

90. Siltä varalta, että juoksevasti maksettavaa lomapalkkaa koskeva järjestely olisi periaatteessa sallittu, asian C-257/04 ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin haluaa toisella kysymyksellään selvittää, olisiko direktiivin 7 artikla järjestelyn esteenä, jos työntekijälle maksettaisiin sama palkka ennen kyseisen sitovan järjestelyn voimaantuloa ja sen jälkeen, jolloin järjestely ei korottaisi palkkaa vaan pikemminkin osa työntekijälle maksettavasta palkasta nimettäisiin lomapalkaksi.

91. Siltä varalta, että kyseessä olevat juoksevasti maksettavaa lomapalkkaa koskevat järjestelyt ovat laittomia, ennakkoratkaisupyynnöt esittäneet tuomioistuimet haluavat asian C-131/04 toisella kysymyksellä ja asian C-257/04 kolmannella kysymyksellä selvittää, voidaanko mainittua järjestelyä vastaavasti jo maksettu lomapalkka ottaa huomioon direktiivin 7 artiklan mukaisen, kyseisen vuosilomapalkan maksamista koskevan oikeuden tarkastelun yhteydessä.

92. Asian C-257/04 yhden pääasian kantaja Clarke katsoo, että ennen elokuuta 2001 voimassa ollut järjestely oli direktiivin vastainen, koska lomapalkkaa, eli sen osuutta palkasta, ei ollut mahdollista selvittää. Koska vastaaja Staddon alkoi ilmoittaa lomapalkkaosuuden palkkakuiteissa erikseen vasta, kun kyseessä olevasta juoksevasti maksettavaa lomapalkkaa koskevasta järjestelystä oli sovittu, mutta palkkaa ei kuitenkaan korotettu vastaavasti, lomapalkan erikseen ilmoittaminen vastasi käytännössä tuntipalkan alennusta.

93. Vastaaja Staddon, jota tämä kysymys ainoana tämän pääasian vastaajista suoranaisesti koskee, ei ole ilmoittanut kantaansa.

94. Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus katsoo, että on kansallisten tuomioistuinten tehtävä todeta, onko se, että palkka on sama

ennen lomapalkan erikseen ilmoittamista ja sen jälkeen, osoitus siitä, että työntekijä ei todellisuudessa saa ollenkaan lomapalkkaa.

95. Komission käsityksen mukaan vuosilomapalkka on juoksevasti maksettavaa lomapalkkaa koskevassa järjestelyssä todella lisättävä tavalliseen tuntipalkkaan tai tietyn prosentin mukaisesti.

96. Irlannin edustaja katsoo, ettei sen ole tarpeen käsitellä tätä kysymystä, koska juoksevasti maksettavaa lomapalkkaa koskevat järjestelyt ovat sen mielestä joka tapauksessa yhteisön oikeuden vastaisia.

b) Oikeudellinen arviointi

97. Aluksi on todettava, että ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen kysymys ei ilmeisesti koske lomapalkan erikseen ilmoittamisen ajankohtaa, vaan pikemminkin itse juoksevasti maksettavaa lomapalkkaa koskevan sopimusjärjestelyn voimaantuloa.

98. Jotta direktiivin 7 artiklaa soveltamalla mahdollistettaisiin työntekijän lomaoikeuden käyttäminen ja häntä ohjattaisiin käyttämään lomansa, soveltamisen on todella johdettava siihen, että lomapalkka maksetaan työajasta maksettavan palkan lisäksi. Tämä lisämaksu voidaan periaatteessa suorittaa niin, että maksetaan yksi ainoa lisämaksu, jolla kuitataan koko oikeus, tai niin, että tunti-, päivä- tai viikkopalkkaan lisätään kulloinkin vastaava määrä. Viimeksi mainittu vaihtoehto johtaa siihen, että juoksevasti maksettavaa lomapalkkaa koskevan järjestelyn voimaantulohetkestä alkaen on maksettava korotettu palkka – aina sillä edellytyksellä, että kyseinen järjestely ylipäänsä voidaan katsoa direktiivin 7 artiklan 1 kohdan mukaiseksi.

99. Jos työntekijän palkka siis on sama ennen juoksevasti maksettavaa lomapalkkaa koskevan järjestelyn voimaantulohetkeä ja sen jälkeen, ainoa järjestelyn aiheuttama muutos on se, että osa palkasta katsotaan lomapalkaksi. Näin ollen on selvää, että työnantaja täyttää työntekijän oikeuden palkalliseen lomaan juoksevasti maksettavaa lomapalkkaa koskevan järjestelyn käyttöönoton jälkeen vain näennäisesti. Palkallisen vuosiloman takaamisessa ei siis onnistuta. Tällöin työntekijä ei saa loma-ajaltaan palkkaa, joka mahdollistaisi sen, että hän voi todella pitää vapaata lomallaan.

100. Asiaan C-257/04 kuuluvassa menettelyssä Clarke vastaan Staddon työsopimuksessa oli kuitenkin sovittu, että palkka

sisältää lomapalkan. Lomapalkan tarkka osuus määritettiin myöhemmin – myöhemmässä sopimuksessa. Tällaisessa tilanteessa direktiivin vaatimusten näennäisen täyttämisen riski on todennäköisesti pienempi kuin edellä kuvatussa tapauksessa, koska kyseinen korvaus sisältyi jo ensimmäiseen sopimukseen – vaikka se ilmoitettiin erikseen vasta toisessa sopimuksessa.

101. Tässä tapauksessa ongelmana on kuitenkin avoimuus. Jos työntekijä ei tiedä, mikä osuus hänen palkastaan on tarkoitettu elannon hankkimiseen ja mitä osaa on tarkoitus käyttää lomaoikeuden toteuttamiseen, erityisesti pienipalkkaisten on vaikea säästää tätä – tunnistamatonta – palkanosaa loma-ajaksi. Avoimuuden puute vaikuttaa siis osaltaan siihen, että työntekijä jättää käyttämättä vuosilomansa. Tämä pätee varsinkin, jos – kuten samoin asiaan C-257/04 kuuluvassa menettelyssä Caulfield ym. vastaan Marshalls Clay on käynyt ilmi – lomapalkan verran korotettua tuntipalkkaa käytetään myös ylityökorvausten maksamisessa. Sen vuoksi palkka tuntuu työntekijästä kokonaan työpalkalta, ei (osaltaan myös) lomapalkalta.

102. Avoimuuden – ja siihen liittyvän selväksi tekemisen [34] – puutteesta on selvästi kyse myös, kun työsopimuksesta ei käy ilmi, että lomapalkka sisältyy maksettavaan palkkaan. Tällöin tilanne vaikuttaa työntekijästä siltä, että hänellä on oikeus vain palkattomaan lomaan.

2. Jo maksettujen lomapalkkojen ottaminen huomioon

a) Osapuolten pääasialliset väittämät

103. Asian C-257/04 pääasioiden kantajat katsovat, että direktiivin 7 artiklan mukaista oikeutta palkalliseen vuosilomaan rikotaan, jos juoksevasti maksettavaa lomapalkkaa koskevan järjestelyn nojalla jo maksetut määrät otetaan huomioon heidän vuosilomapalkkansa maksamista koskevan oikeuden tarkastelun yhteydessä.

104. Tämän pääasian vastaajat sitä vastoin katsovat, että vaikka juoksevasti maksettavaa lomapalkkaa koskeva järjestely olisi direktiivin vastainen, jo maksetut määrät olisi otettava huomioon. Muuten työnantajien olisi maksettava lomapalkka kahteen kertaan.

34 – Ks. tältä osin edellä 78 kohta.

105. Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus katsoo, ettei ole syytä, miksi maksettujen palkkojen lomapalkan osuutta ei otettaisi huomioon, mikäli sellainen on todella maksettu työpalkan lisäksi. Työntekijällä on joka tapauksessa ollut tällöin oikeus tähän palkkaan vain lomaoikeutensa vuoksi, ja sopimusosapuolten tarkoituksena on ollut korvata sillä lomapalkka.

106. Komissiokin katsoo, etteivät direktiivin 7 artiklan 2 kohdan sanamuoto tai tarkoitus estä ottamasta jo maksettuja määriä huomioon, mikäli jo maksettu ja palkkaan sisältynyt määrä todella on maksettu peruspalkan lisäksi. Direktiivin 7 artiklan 2 kohdassa korostetaan komission mukaan vain sitä, että olennaista on taatun vuosiloman todellinen saaminen.

107. Irlannin hallitus sitä vastoin katsoo, että jos jo maksetut määrät otetaan huomioon, loukataan direktiivin 7 artiklassa säädettyä oikeutta palkalliseen vuosilomaan.

b) Oikeudellinen arviointi

108. Tämänkin kysymyksen vastaus riippuu ratkaisevasti direktiivin 7 artiklan tavoitteesta. Todellista mahdollisuutta vuosiloman pitämiseen [35] ei voi saada jälkikäteen, siis ajankohtana, jolloin työntekijä on nostanut loma-ajan palkan maksamista koskevan kanteen, koska kyseinen vuosi on tällöin useimmiten jo mennyt. Työnantajan tuomitseminen jälkikäteen maksamaan (uudelleen) lomapalkka ottamatta huomioon jo maksettuja määriä olisi siis luonteeltaan pelkästään rangaistus.

109. Tehokkaan oikeusturvan kannalta saattaisi kuitenkin olla paikallaan olla tunnustamatta tapahtunutta erissä maksamista direktiivin 7 artiklassa tarkoitetuksi lomapalkaksi, jos työnantaja on valinnut mallin, joka vuosiloman varmistamisen osalta ei ole mainitun avoimuusvaatimuksen [36] mukainen. Tällöin riski siitä, että joutuu maksamaan kahteen kertaan, saattaisi nimittäin etukäteen estää työnantajaa ottamasta käyttöön laittomia järjestelyjä. Tätä ei kuitenkaan tue se, että työntekijät saattaisivat saada uuden taloudellisen houkuttimen olla ottamatta heille myönnettävää vuosilomaa.

110. Sillä edellytyksellä, että tarvittavaa avoimuutta noudatetaan, on näin ollen ilmeistä, että direktiivin 7 artikla ei ole esteenä juoksevasti maksettavaa lomapalkkaa koskevan järjestelyn mukaisesti jo maksettujen määrien ottamiselle huomioon.

35 – Ks. edellä 55 kohta.

36 – Ks. edellä 101 kohta ja sitä seuraavat kohdat.

V Ratkaisuehdotus

111. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että yhteisöjen tuomioistuin ratkaisee sille esitetyt kysymykset seuraavasti:

1. Kansallisen tuomioistuimen on juoksevasti maksettavia lomapalkkoja koskevia työsopimus- tai työehtosopimusjärjestelyjä arvioidessaan tutkittava, onko työntekijöillä todellinen mahdollisuus pitää heille tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 23 päivänä marraskuuta 1993 annetun neuvoston direktiivin 93/104/EY nojalla kuuluva vuosiloma. Tällaista mahdollisuutta ei yleensä liene, jos järjestelyssä tyydytään määräämään vuosilomapalkan maksamisesta peruspalkan maksamisen yhteydessä, määräämättä itse loman pitämisestä kyseisessä järjestelyssä tai mahdollisesti jossain toisessa sopimuksessa.

   Tällainen järjestely ei kuitenkaan vastaa direktiivin 93/104/EY 7 artiklan vaatimuksia, jos lomapalkan täsmällistä osuutta palkasta ei ilmoiteta avoimesti tai jos se ilmoitetaan vasta jälkikäteen, korottamatta samalla kokonaispalkkaa.

2. Vaikka juoksevasti maksettavaa lomapalkkaa koskeva järjestely ei direktiivin 93/104/EY 7 artiklan vastaisesti varmista työntekijän todellista mahdollisuutta pitää hänelle kuuluvaa lomaa, direktiivin 93/104/EY 7 artiklassa ei suljeta pois sitä, että määrät, jotka todistettavasti ja työntekijälle selvästi ilmenevällä tavalla on maksettu lomapalkkana, otetaan huomioon työntekijän mahdollisten oikeuksien tarkastelun yhteydessä.