Oikeustapauskokoelma

JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
PRIIT PIKAMÄE
4 päivänä toukokuuta 2023 [1]

Asia C-206/22

TF
vastaan
Sparkasse Südpfalz

(Ennakkoratkaisupyyntö – Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Ludwigshafen am Rheinin työoikeudellisten asioiden alioikeus, Saksa))

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Direktiivi 2003/88/EY – Työajan järjestäminen – Oikeus palkalliseen vuosilomaan – Työntekijän määrääminen karanteeniin SARS-Cov-2-virukselle altistumisen vuoksi – Määrääminen karanteeniin, joka on samaan aikaan palkallisen lomajakson kanssa – Palkallisen vuosiloman siirtäminen

I Johdanto

1. Jäsenvaltiot ovat SARS-Cov-2-pandemian puhkeamisen vuoksi joutuneet toteuttamaan usein kiireellisesti terveystoimenpiteitä torjuakseen viruksen leviämistä. Näillä järjestelyillä on ollut sosiaalisia vaikutuksia, joiden laajuutta kansalliset lainsäätäjät ovat pyrkineet rajoittamaan soveltamalla näitä järjestelyjä siten, että yritysten taloudellisen toiminnan ylläpitäminen ja työntekijöiden oikeuksien suojaaminen voidaan sovittaa yhteen. [2]

2. Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Ludwigshafen am Rheinin työoikeudellisten asioiden alioikeus, Saksa) on tässä tilanteessa esittänyt unionin tuomioistuimelle ennakkoratkaisupyynnön, joka koskee direktiivin 2003/88/EY [3] 7 artiklan 1 kohdan ja Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) 31 artiklan 2 kohdan tulkintaa.

3. Käsiteltävässä asiassa on tarkemmin sanottuna kyse siitä, onko työntekijän saama palkallinen vuosiloma, joka osuu samaan aikaan viranomaisen siitä syystä määräämän karanteenijakson kanssa, että kyseinen työntekijä on ollut kontaktissa SARS-Cov-2-virustartunnan saaneeseen henkilöön, siirrettävä muuhun ajanjaksoon kuin alun perin on vahvistettu. [4]

1 Alkuperäinen kieli: ranska.

2 Ks. tästä Sachs, T., Perulli, A., Guamán, A., Sanchez, J. M., Brockmann, J., Pisarczyk, L. ja Fragale Filho, R., ”Regards comparés sur le droit social à l’épreuve du Covid-19”, *Revue de droit du travail*, 2020, s. 273–.

3 Tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EUVL 2003, L 299, s. 9).

4 On todettava, että Bundesarbeitsgericht (liittovaltion ylin työtuomioistuin, Saksa) on esittänyt asiassa I (C-749/22, jonka käsittelyä on tällä hetkellä lykätty) ennakkoratkaisukysymyksen, jossa käsitellään samaa problematiikkaa.

4. Tämä uusi kysymys antaa unionin tuomioistuimelle tilaisuuden kehittää palkallisen vuosiloman siirtämistä koskevaa oikeuskäytäntöään ja täsmentää työntekijällä olevan kyseisen loman tosiasiallista pitämistä koskevan oikeuden merkitystä ja ulottuvuutta.

II Asiaa koskevat oikeussäännöt

A Unionin oikeus

5. Perusoikeuskirjan 31 artiklassa määrätään seuraavaa:

”1. Jokaisella työntekijällä on oikeus terveellisiin, turvallisiin ja ihmisarvoisiin työoloihin ja työehtoihin.

2. Jokaisella työntekijällä on oikeus enimmäistyöajan rajoitukseen sekä päivittäisiin ja viikoittaisiin lepoaikoihin ja palkalliseen vuosilomaan.”

6. Direktiivin 2003/88 2 lukuun, jonka otsikko on ”Vähimmäislepoajat – Työajan järjestämistä koskevia muita seikkoja”, sisältyvässä 7 artiklassa säädetään seuraavaa:

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

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

B Saksan oikeus

7. Lomaoikeudesta 8.1.1963 annetun liittovaltion lain (Bundesurlaubsgesetz) (BGBl. 1963, s. 2; jäljempänä BUrlG) 1 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Jokaisella työntekijällä on kunakin kalenterivuotena oikeus lepoa varten annettavaan palkalliseen lomaan.”

8. BUrlG:n 7 §:n 3 momentissa säädetään seuraavaa:

”Loma on myönnettävä ja pidettävä kuluvana kalenterivuonna. Loma voidaan siirtää seuraavalle kalenterivuodelle ainoastaan silloin, kun se on oikeutettua pakottavista yritykseen tai työntekijän henkilöön liittyvistä syistä. Jos loma siirretään, se on myönnettävä ja pidettävä seuraavan kalenterivuoden kolmen ensimmäisen kuukauden aikana. – –”

9. BUrlG:n 9 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Jos työntekijä sairastuu loman aikana, lääkärintodistuksella osoitetut työkyvyttömyyspäivät eivät johda vuosilomapäivien vähenemiseen.”

10. Ihmisten tartuntatautien ehkäisemisestä ja torjunnasta annetun lain (Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (Infektionsschutzgesetz)) 28 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Jos havaitaan sairaita, sairaaksi epäiltäviä, mahdollisesti tartunnan saaneita tai tartuntaa kantavia henkilöitä – –, toimivaltaisen viranomaisen on toteutettava tarvittavat suojatoimenpiteet – – siinä laajuudessa ja niin kauan kuin se on tarpeen tartuntatautien leviämisen estämiseksi; se voi erityisesti määrätä, etteivät henkilöt saa poistua paikasta, jossa he ovat, tai että he voivat poistua sieltä vain tietyin edellytyksin, että heidän on pysyttävä poissa tietyistä paikoista tai yleisistä paikoista tai että he voivat mennä niihin vain tietyin edellytyksin. – –”

III Tosiseikat, asian käsittelyn vaiheet ja ennakkoratkaisukysymys

11. TF, joka on ollut Sparkasse Südpfalzin työntekijä vuodesta 2003 lähtien, sai palkallisen vuosiloman ajalle 3.12.–11.12.2020.

12. Kreisverwaltung Germersheim (Germersheimin piirihallinto, Saksa) määräsi TF:n 2.12.2020 ihmisten tartuntatautien ehkäisemisestä ja torjunnasta annetun lain 28 §:n nojalla karanteeniin 2.12.–11.12.2020 sillä perusteella, että hän oli ollut työpaikallaan kontaktissa SARS-Cov-2-virustartunnan saaneeseen henkilöön. Tämän ajanjakson aikana TF:n oli pysyttävä kotonaan ja nimenomaan makuu- ja kylpyhuoneissa.

13. TF vaati 4.3.2021 hänelle määrättyä karanteenijaksoa vastaavan palkallisen vuosilomajakson siirtämistä. Sparkasse Südpfalzin hylättyä tämän vaatimuksen kyseinen työntekijä nosti kanteen Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rheinissa.

14. Kyseinen tuomioistuin toteaa, että useimpien Saksan tuomioistuinten mielestä työntekijällä ei ole pääasian kaltaisessa tilanteessa oikeutta siihen, että valtion viranomaisten määräämä karanteenijakso vähennettäisiin oikeudesta palkalliseen vuosilomaan.

15. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin muistuttaa tässä yhteydessä, että BUrlG:n 1 §:n ainoana tarkoituksena on vapauttaa työntekijä työnteosta ja maksaa lomakorvaus, joten kaikki myöhemmin ilmenneet häiritsevät tapahtumat kuuluvat työntekijän riskien piiriin osana hänen henkilökohtaista elämäänsä. Se korostaa, että Saksan oikeuden mukaan tästä periaatteesta voidaan poiketa silloin, kun työntekijä on myönnetyn lomajakson aikana lääkärintodistuksen perusteella työkyvytön. Saksan tuomioistuimet katsovat kuitenkin, ettei tällaista poikkeusta voida soveltaa viranomaisen määräämään karanteeniin, jos työntekijä ei ole työkyvytön.

16. Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein pohtii, onko tämä ratkaisu sopusoinnussa sen kanssa, miten unionin tuomioistuin tulkitsee direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaa ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaa, ja päätti 17.3.2022 lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

”Onko direktiivin [2003/88] 7 artiklan 1 kohtaa ja [perusoikeuskirjan] 31 artiklan 2 kohdassa vahvistettua oikeutta palkalliseen vuosilomaan tulkittava siten, että ne ovat esteenä työntekijöille lepoa varten annettavaa lomaa koskevalle kansalliselle lainsäädännölle tai käytännölle, jonka mukaan vuosiloman antamista koskeva velvollisuus katsotaan täytetyksi myös siinä tapauksessa, että työntekijään kohdistuu hänelle annetun loman aikana ennalta arvaamaton tapahtuma, kuten

nyt käsiteltävässä asiassa valtion viranomaisten määräämä karanteeni, eikä hän sen vuoksi voi käyttää oikeuttansa lomaan esteettömästi?”

IV Asian käsittelyn vaiheet unionin tuomioistuimessa

17. Kirjallisia huomautuksia ovat esittäneet pääasian vastaaja, Suomen hallitus ja Euroopan komissio.

V Oikeudellinen arviointi

A Tutkittavaksi ottaminen

18. Sparkasse Südpfalz katsoo, ettei ennakkoratkaisukysymystä voida ottaa tutkittavaksi, koska ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämässä kysymyksessä käsitellään yleisesti ja erottelematta ennalta arvaamattoman tapahtuman vaikutuksia palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden sammumiseen. Se katsoo, että koska kysymys koskee muutakin kuin palkallisen vuosiloman ja viranomaisen päättämän karanteenin samanaikaisuutta, se on luonteeltaan hypoteettinen ja että se on jätettävä tutkimatta, jollei sitä muotoilla uudelleen tarkemmin.

19. Tältä osin unionin tuomioistuimen vakiintuneesta oikeuskäytännöstä ilmenee, että yksinomaan kansallisen tuomioistuimen, jossa asia on vireillä ja joka vastaa annettavasta ratkaisusta, tehtävänä on pääasian erityispiirteiden perusteella harkita, onko ennakkoratkaisu tarpeen asian ratkaisemiseksi ja onko sen unionin tuomioistuimelle esittämillä kysymyksillä merkitystä asian kannalta.

20. Näin ollen silloin, kun kansallisen tuomioistuimen esittämät kysymykset koskevat unionin oikeuden tulkintaa, unionin tuomioistuin on lähtökohtaisesti velvollinen ratkaisemaan ne. Tästä seuraa, että unionin oikeutta koskevilla kysymyksillä oletetaan olevan merkitystä asian ratkaisemisen kannalta. Unionin tuomioistuin voi kieltäytyä vastaamasta kansallisen tuomioistuimen esittämään ennakkoratkaisukysymykseen vain, jos on ilmeistä, että unionin oikeuden tulkitsemisella, jota kansallinen tuomioistuin on pyytänyt, ei ole mitään yhteyttä kansallisessa tuomioistuimessa käsiteltävän asian tosiseikkoihin tai kohteeseen tai jos kyseinen ongelma on luonteeltaan hypoteettinen taikka jos unionin tuomioistuimella ei ole tiedossaan niitä tosiseikkoja ja oikeudellisia seikkoja, jotka ovat tarpeen, jotta se voisi antaa hyödyllisen vastauksen sille esitettyihin kysymyksiin. [5]

21. Nyt käsiteltävässä asiassa ennakkoratkaisua pyytäneessä tuomioistuimessa vireillä oleva asia koskee työntekijän oikeutta siihen, että samaan aikaan viranomaisen päättämän karanteenin kanssa oleva palkallinen vuosiloma siirretään myöhempään ajankohtaan. Tältä osin ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on selvästi todennut, että se voi Saksan työoikeuden säännösten, sellaisina kuin niitä on tulkittu Saksan tuomioistuinten oikeuskäytännössä, mukaan joutua hylkäämään TF:n nostaman kanteen, ellei direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaa ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaa ole tulkittava siten, että ne ovat esteenä tällaiselle hylkäämiselle.

[5] Tuomio 2.2.2023, Towarzystwo Ubezpieczeń Ż (Harhaanjohtavat vakuutuksia koskevat vakiosopimukset) (C-208/21, EU:C:2023:64, 42 ja 43 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

22. Näissä olosuhteissa ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on esittänyt ennakkoratkaisupyynnössään sekä syyt, joiden vuoksi se pohtii näiden artiklojen tulkintaa, että syyt, joiden vuoksi tämä tulkinta on sen mielestä tarpeen pääasian ratkaisemiseksi. Ennakkoratkaisukysymyksen hypoteettisuutta koskeva väite on siksi nähdäkseni hylättävä.

23. Näin ollen ennakkoratkaisukysymys voidaan ottaa tutkittavaksi.

B Asiakysymys

24. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee ainoalla kysymyksellään lähinnä sitä, onko direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaa ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaa tulkittava siten, että ne ovat esteenä kansalliselle lainsäädännölle tai käytännölle, jonka mukaan työntekijälle myönnetty palkallinen vuosiloma, joka osuu samaan aikaan valtion viranomaisten määräämän karanteenin kanssa, katsotaan pidetyksi, joten tätä lomaa ei voida siirtää muuhun ajanjaksoon kuin alun perin on vahvistettu.

25. Aluksi on korostettava, että unionin tuomioistuin on jo tutkinut tilannetta, jossa sairausloma on samaan aikaan etukäteen vahvistetun palkallisen vuosiloman kanssa.[6] Nyt käsiteltävä kysymys koskee kuitenkin eri asiayhteyttä, koska työntekijä altistui työskennellessään SARS-Cov-2-virukselle, ja vaikka häntä ei ole määrätty sairauslomalle, hänestä tehtiin ennalta ehkäisevä eristämispäätös, jonka kesto vastasi hänen palkallisen lomansa kestoa.

26. Näiden tilanteiden erilaisuuden lisäksi on mielestäni kuitenkin tarpeen tarkastella palkallisen vuosiloman ja sairausloman välistä suhdetta koskevaa oikeuskäytäntöä. Kun otetaan huomioon unionin tuomioistuimen esittämät perustelut ja arviointiperusteet, voidaan nimittäin pohtia, onko tämä oikeuskäytäntö sovellettavissa pääasiassa kyseessä olevan kaltaiseen tilanteeseen.

27. Ehdotan, ettei sen soveltaminen vaikuta mahdolliselta eikä toivottavalta, mutta tämä ei mielestäni riitä vastaukseksi ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämään kysymykseen. On selvitettävä, ovatko eristämisestä palkallisen loman järjestämiseen ja kulkuun aiheutuvat vaikutukset pohjimmiltaan sellaisenaan riittävä peruste siirtää tämä loma myöhempään ajanjaksoon, jotta työntekijä voi tosiasiallisesti pitää loman. Tällainen kysymys edellyttää kuitenkin sen täsmentämistä, mitä palkallisen loman tosiasiallinen pitäminen unionin oikeuden mukaan kattaa.

1. Palkallisen vuosiloman ja sairausloman välistä suhdetta koskevan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön soveltaminen

28. Direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan mukaan jokaisella työntekijällä on oikeus vähintään neljän viikon palkalliseen vuosilomaan tällaisen loman saamiselle ja myöntämiselle kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä vahvistettujen edellytysten mukaisesti.

29. Unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan tätä oikeutta on pidettävä unionin sosiaalioikeuden periaatteena, jolla on erityinen merkitys ja jonka toimivaltaiset kansalliset viranomaiset voivat panna täytäntöön ainoastaan direktiivissä 2003/88 nimenomaisesti ilmaistuissa rajoissa.[7] Oikeus palkalliseen vuosilomaan on lisäksi ”unionin

6 Ks. edellä tämän ratkaisuehdotuksen 34 kohta.

7 Tuomio 22.9.2022, Fraport ja St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 ja C-727/20, EU:C:2022:707, 24 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

sosiaalioikeuden olennainen ja pakottava periaate”,[8] josta on määrätty nimenomaisesti perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa.[9] Mainitun direktiivin säännöksiä ei siis voida tulkita suppeasti työntekijällä kyseisten säännösten perusteella olevien oikeuksien kustannuksella.[10]

30. Direktiivin 2003/88 tavoitteet liittyvät perusoikeuskirjan 31 artiklan 1 kohdassa taattuun työterveyttä ja -turvallisuutta koskevaan oikeuteen. Tältä osin on muistutettava, että kyseisen direktiivin johdanto-osan neljännen perustelukappaleen mukaan direktiivin tavoitteena on työntekijöiden turvallisuuden, hygienian ja terveyden parantaminen työssä. Direktiivin johdanto-osan viidennessä perustelukappaleessa täsmennetään, että työntekijöillä olisi oltava asianmukaiset lepoajat. Tässä yhteydessä saman direktiivin 1 artiklassa säädetään, että direktiivissä vahvistetaan turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäisvaatimukset työajan järjestämistä varten erityisesti vuosiloman vähimmäisaikojen osalta.[11]

31. Nämä tavoitteet huomioon ottaen unionin tuomioistuin on vakiintuneesti katsonut, että vuosilomaoikeudella on kaksi tarkoitusta eli sillä pyritään mahdollistamaan, että yhtäältä työntekijä voi levätä työsopimuksen mukaisten tehtäviensä suorittamisesta ja että toisaalta hänellä on aikaa rentoutumiseen ja vapaa-aikaan.[12]

32. Jos palkallinen loma ja muusta syystä myönnetty loma ovat päällekkäisiä, unionin tuomioistuin vertailee näiden kummankin tarkoitusta taatakseen tämän tavoitteen toteutumisen. Tämän vertailun avulla voidaan selvittää, estääkö palkallisen vuosiloman kanssa samanaikainen loma sen tosiasiallisen pitämisen, kun otetaan huomioon palkallisen vuosiloman tarkoitus. Kun tällainen este on ilmeinen, näiden kahden lomatyypin päällekkäisyys edellyttää välttämättä vuosiloman siirtämistä etukäteen vahvistettua ajanjaksoa myöhempään ajanjaksoon.

33. Päättäessään, että työntekijän on voitava pitää palkallinen vuosilomansa muuna aikana kuin äitiyslomansa aikana, unionin tuomioistuin on katsonut, että palkallisella vuosilomalla on eri tarkoitus kuin äitiyslomalla, koska äitiysloman tarkoituksena on yhtäältä naisen raskaudenaikaisen ja -jälkeisen biologisen tilan ja toisaalta naisen ja lapsen välillä raskauden ja synnytyksen jälkeen vallitsevan erityisen suhteen suojeleminen.[13]

34. Saman logiikan mukaisesti unionin tuomioistuin on tukeutunut siihen, että palkallisella vuosilomalla ja sairauslomalla, jolla pyritään mahdollistamaan työntekijän toipuminen sairaudesta, on eri tarkoitukset, ja päätellyt tästä, että työntekijällä, joka on sairauslomalla ennakolta määritetyn vuosilomajakson aikana, on oikeus pitää tämä loma muuna ajankohtana kuin sairauslomansa aikana.[14]

35. Unionin tuomioistuin on lisäksi myöntänyt, että tietyissä sairausloman kaltaisissa erityistilanteissa, joissa työntekijä ei kykene suorittamaan tehtäviään, jäsenvaltio ei voi asettaa palkallista vuosilomaa koskevalle oikeudelle edellytystä, jonka mukaan työntekijän on täytynyt

8 Tuomio 8.9.2020, komissio ja neuvosto v. Carreras Sequeros ym. (C-119/19 P ja C-126/19 P, EU:C:2020:676, 113 kohta).

9 Ks. vastaavasti tuomio 13.1.2022, Koch Personaldienstleistungen (C-514/20, EU:C:2022:19, 25 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

10 Tuomio 24.2.2022, Glavna direktsia ”Pozharna bezopasnost i zashtita na naselenieto” (C-262/20, EU:C:2022:117, 43 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

11 Tuomio 13.1.2022, Koch Personaldienstleistungen (C-514/20, EU:C:2022:19, 28 ja 29 kohta).

12 Tuomio 22.9.2022, Fraport ja St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 ja C-727/20, EU:C:2022:707, 27 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

13 Tuomio 18.3.2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, 32 kohta) ja tuomio 4.10.2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, 30 kohta).

14 Tuomio 10.9.2009, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542, 22 kohta) ja tuomio 4.6.2020, Fetico ym. (C-588/18, EU:C:2020:420, 33 ja 34 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Ks. kuntoutuslomasta tuomio 30.6.2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, 27 kohta).

tosiasiallisesti työskennellä. Unionin oikeudessa taattua työntekijän oikeutta vähimmäisvuosilomaan ei nimittäin voida vähentää tilanteessa, jolle on ominaista se, ettei työntekijä ole sairauden vuoksi voinut täyttää työskentelyvelvollisuuttaan. [15]

36. Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee, että näiden olosuhteiden, joissa työkyvyttömyys on rinnastettava tosiasialliseen työskentelyyn, olennaisia piirteitä ovat yhtäältä se, että ne ovat ennalta arvaamattomia ja työntekijän tahdosta riippumattomia, ja toisaalta se, että työntekijälle aiheutuu niiden johdosta fyysisiä tai psyykkisiä esteitä.

37. Ensimmäisestä edellä mainitusta arviointiperusteesta unionin tuomioistuin on todennut, että sairaudesta johtuva työkyvyttömyys on lähtökohtaisesti ennalta arvaamatonta ja työntekijän tahdosta riippumatonta. [16] Unionin tuomioistuin on katsonut analogisesti, että samoin kuin sairaudesta johtuva työkyvyttömyys, myös se, että työntekijältä on myöhemmin lainvastaiseksi todetun irtisanomisen vuoksi evätty mahdollisuus työskennellä, on lähtökohtaisesti ennalta arvaamatonta ja kyseisen työntekijän tahdosta riippumatonta. [17] Vanhempainvapaan pitäminen ei sitä vastoin ole luonteeltaan ennalta arvaamatonta ja perustuu useimmissa tapauksissa siihen, että työntekijä haluaa huolehtia lapsestaan. [18]

38. Unionin tuomioistuin on käyttänyt toista fyysiseen tai psyykkiseen esteeseen liittyvää arviointiperustetta negatiivisesti. Siltä osin kuin vanhempainvapaalla olevalla työntekijällä ei ole sairauden aiheuttamia fyysisiä tai psyykkisiä esteitä, hänen tilanteensa eroaa siis terveydentilasta johtuvasta työkyvyttömyystilanteesta. [19]

39. Tämän jälkeen on selvitettävä, voidaanko unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöä soveltaa soveltuvin osin pääasiassa kyseessä olevan kaltaiseen tilanteeseen, jossa työntekijästä on – vaikka häntä ei ole määrätty sairauslomalle – tehty SARS-Cov-2-virukselle altistumisen vuoksi päätös karanteenista, jonka kesto vastaa etukäteen vahvistetun palkallisen lomajakson kestoa.

40. Edellä esitetyn perusteella tämän oikeuskäytännön soveltamista ei voida suoralta kädeltä sulkea pois. Yhtäältä palkallisella vuosilomalla on eri tarkoitus kuin karanteeniin määräämisellä, jolla pyritään estämään tarttuvan taudin leviäminen. Toisaalta on selvää, että tällainen eristäminen on useimmissa tapauksissa ennalta arvaamaton ja työntekijän tahdosta riippumaton olosuhde.

41. Analogista päättelyä ei kuitenkaan mielestäni voida jatkaa tämän ensimmäisen vaiheen jälkeen. Tässä yhteydessä on todettava, että unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö perustuu lähtökohtaan, jonka mukaan työntekijä ei ole sairauden vuoksi voinut suorittaa työsopimuksen mukaisia tehtäviään kyseessä olevana ajanjaksona. Koska työntekijä on samaan aikaan työkyvytön sairauden vuoksi, hän on nimittäin sellaisessa tilanteessa, ettei hän voi levätä ja rentoutua, minkä vuoksi palkallinen vuosiloma on siirrettävä muuhun ajanjaksoon kuin alun perin on vahvistettu. Toisin sanoen työkyvyttömyyden ilmeneminen ei voi johtaa siihen, että työntekijän oikeus pitää direktiivin 2003/88 7 artiklassa säädetty palkallinen vähimmäisloma kyseenalaistetaan.

15 Tuomio 22.9.2022, Fraport ja St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 ja C-727/20, EU:C:2022:707, 32 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

16 Tuomio 22.9.2022, Fraport ja St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 ja C-727/20, EU:C:2022:707, 30 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

17 Tuomio 25.6.2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ja Iccrea Banca (C-762/18 ja C-37/19, EU:C:2020:504, 67 kohta)

18 Ks. vastaavasti tuomio 4.10.2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, 32 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

19 Tuomio 4.10.2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, 33 kohta). Unionin tuomioistuin oli aiemmin todennut, että työntekijällä, jonka työaikaa on lyhennetty sosiaalisuunnitelman perusteella, ei ole sairauden aiheuttamia fyysisiä tai psyykkisiä esteitä, minkä vuoksi hänen tilanteensa eroaa terveydentilasta johtuvasta työkyvyttömyystilanteesta. Ks. vastaavasti tuomio 8.11.2012, Heimann ja Toltschin (C-229/11 ja C-230/11, EU:C:2012:693, 29 kohta).

42. Karanteeniin määrääminen ei kuitenkaan tarkoita automaattisesti sitä, ettei työntekijä pysty tilanteensa vuoksi työskentelemään, sillä hän saattaa joissakin olosuhteissa pystyä jatkamaan työskentelyään paikassa, jossa hänet on määrätty pysymään.

43. Komissio ehdottaa tässä yhteydessä eron tekemistä sellaisten työntekijöiden, jotka pystyvät edelleen työskentelemään, ja sellaisten työntekijöiden välillä, jotka eivät karanteenitoimenpiteen vuoksi voi jatkaa heille työsopimuksen mukaan kuuluvien tehtävien suorittamista. Jälkimmäisessä tapauksessa työntekijän olisi voitava saada vuosilomansa siirrettyä muuhun ajanjaksoon kuin alun perin on vahvistettu.

44. Tällaista ratkaisua vastaan voidaan kuitenkin esittää pääasiallisesti kaksi väitettä.

45. Aluksi totean, ettei karanteenista johtuvaa työskentelyn mahdottomuutta voida mielestäni rinnastaa edellä mainitussa oikeuskäytännössä tarkoitettuun työkyvyttömyyteen. Työntekijään, josta on tehty ennalta ehkäisevä eristämispäätös, ei nimittäin kohdistu samankaltaisia fyysisiä tai psyykkisiä esteitä kuin sairaustapauksessa, joten hänen tilanteensa on erilainen kuin terveydentilasta johtuva työkyvyttömyys.

46. Mielestäni on erityisen hankalaa arvioida, pystyykö työntekijä karanteeniin määräämisen vuoksi työskentelemään vai ei, koska tämä arviointi edellyttää kunkin tilanteen konkreettista tutkimista, jotta voidaan selvittää, voiko työntekijä suorittaa tehtävänsä eristyspaikastaan käsin. Tämä mahdollisuus riippuu lukuisista tekijöistä, kuten työntekijälle annettujen tehtävien täsmällisestä luonteesta,[20] mahdollisuuksista mukauttaa työtehtäviä, työnantajan toiminnasta ja organisaatiosta sekä eristysjärjestelmää koskevista yksityiskohtaisista säännöistä. Näiden eri tekijöiden soveltaminen yhdessä voi johtaa hyvin erilaisiin ratkaisuihin, joiden voidaan katsoa olevan perusteettomia ja epätasa-arvoisia erityisesti silloin, kun ne koskevat tilanteita, jotka olisivat lähtökohtaisesti voineet vaikuttaa samankaltaisilta.[21] Tällaisesta ratkaisusta aiheutuisi lisäksi kiistattomia käytännön vaikeuksia työnantajalle, jonka tehtävänä olisi lyhyessä ajassa arvioida, pystyykö alun perin palkallisella lomalla ollut työntekijä suorittamaan tehtävänsä eristyspaikastaan käsin, ja jos voi, toteuttaa tähän tilanteeseen soveltuvia organisatorisia toimenpiteitä.[22]

47. Päättelen näiden seikkojen perusteella, ettei unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöä voida soveltaa analogisesti pääasiassa kyseessä olevan kaltaiseen tilanteeseen, joten työntekijä ei voi pelkästään tällä perusteella saada siirrettyä palkallista vuosilomaa, joka on myönnetty samalle ajanjaksolle kuin ajanjakso, jona työntekijä on määrätty karanteeniin sen vuoksi, että hän on ollut kontaktissa SARS-Cov-2-virustartunnan saaneeseen henkilöön.

48. Näin ollen on vielä tutkittava, voiko karanteeni johtaa siihen, että työntekijä menettää tosiasiallisesti oikeutensa palkalliseen vuosilomaan, kun otetaan huomioon karanteenista aiheutuvat rajoitukset.

[20] Tämä ensimmäinen arviointiperuste on olennainen, koska on selvää, että tiettyjä tehtäviä, joihin kuuluu muun muassa fyysisiä töitä, voidaan suorittaa vain työpaikalla.

[21] Lisäksi nämä vaikeudet ovat mielestäni omiaan aiheuttamaan runsaasti oikeudenkäyntejä työtuomioistuimissa, joiden on jälkikäteen selvitettävä, pystyikö työntekijä käytännössä työskentelemään karanteeniaikana.

[22] Tältä osin pääasia kuvastaa vaikeuksia, joita aiheutuu työnantajalle, jolle on ilmoitettu karanteenista palkallisen lomajakson alkamista edeltävänä päivänä.

2. Palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden tosiasiallisen käyttämisen rajoittaminen

49. On kiistatonta, että karanteeniin määräämisestä aiheutuvilla rajoituksilla rajoitetaan merkittävästi yksilön mahdollista henkilökohtaista toimintaa ja liikkumista. Tällainen tilanne voi siten vähentää työntekijän mahdollisuuksia ”levätä tai harjoittaa vapaa-ajan harrastuksia”.[23] Jos palkallinen vuosiloma osuu samaan ajankohtaan karanteenin kanssa, se, ettei tällaista lomaa koskevan oikeuden tarkoitusta oteta huomioon, voisi ensi arviolta riittää oikeuttamaan loman siirtämisen, jotta työntekijä voi *tosiasiallisesti pitää* vuosilomansa.[24]

50. Katson kuitenkin, että tällainen ratkaisu perustuisi palkallisen vuosiloman tosiasiallista pitämistä koskevan käsitteen virheelliseen tulkintaan, joka ei olisi direktiivin 2003/88 tavoitteiden eikä unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukainen. Tästä on todettava, että työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelua koskevan tavoitteen varmistamiseksi kansallisten viranomaisten ja työnantajan on palkallista lomaa koskevan oikeuden osalta noudatettava velvollisuuksia, joilla on tarkoitus varmistaa kyseisen lomaoikeuden tehokkuus.

51. Kun ensinnäkin otetaan huomioon direktiivin 2003/88 varsinainen päämäärä eli se, että työntekijöiden elin- ja työoloja suojellaan tehokkaasti ja että heidän turvallisuuttaan ja terveyttään suojellaan paremmin, jäsenvaltioiden on huolehdittava siitä, että näiden oikeuksien tehokas vaikutus taataan täysimääräisesti turvaamalla työntekijöille tosiasiallisesti direktiivissä säädetty palkallisen vuosiloman vähimmäisaika. Tästä seuraa, että ne yksityiskohtaiset säännöt, jotka jäsenvaltiot määrittelevät noudattaakseen direktiivissä 2003/88 asetettuja vaatimuksia, eivät voi olla sellaisia, että niillä tehtäisiin perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa ja direktiivin 7 kohdassa vahvistetut oikeudet aineellisesti sisällöttömiksi.[25] Tässä yhteydessä jäsenvaltioiden toteuttamien toimenpiteiden on mahdollistettava se, että työntekijä saa tämän vuosiloman kokonaisuudessaan, ja niillä ei voida vaikuttaa kyseisessä direktiivissä taattuun vähimmäissuojaan tai rajoittaa sitä eikä loukata sen muita säännöksiä, sen johdonmukaisuutta tai sillä tavoiteltuja päämääriä.[26]

52. Toiseksi työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijöillä on mahdollisuus käyttää oikeutensa palkalliseen vuosilomaan.[27] Työntekijällä ei saa tämän lepoajan aikana olla työnantajaan nähden mitään velvoitteita, jotka estäisivät häntä vapaasti ja keskeytyksettä keskittymästä omiin intresseihinsä, jotta työn vaikutukset henkilön turvallisuuteen ja terveyteen voidaan neutralisoida.[28]

53. Tästä nähdäkseni seuraa, että perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa vahvistetun vuosilomaoikeuden tosiasiallinen käyttäminen edellyttää, että työntekijään sovelletaan hänen turvallisuutensa ja terveytensä suojelemiseksi direktiivin 2003/88 7 artiklassa säädettyä palkallisen loman vähimmäisaikaa ja että hänellä on tämän ajanjakson aikana *mahdollisuus* levätä tai rentoutua ja viettää vapaa-aikaa, koska hän on vapautettu kaikista velvoitteista työnantajaansa nähden.

[23] Tuomio 8.11.2012, Heimann ja Toltschin (C-229/11 ja C-230/11, EU:C:2012:693, 29 kohta).

[24] Tuomio 4.6.2020, Pearle ym. (C-588/18, EU:C:2020:420, 32 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

[25] Ks. analogisesti tuomio 2.3.2023, MÁV-START (C-477/21, EU:C:2023:140, 35 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

[26] Ks. a contrario tuomio 19.11.2019, TSN ja AKT (C-609/17 ja C-610/17, EU:C:2019:981, 51 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

[27] Ks. vastaavasti tuomio 6.11.2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, 51 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

[28] Ks. analogisesti tuomio 9.9.2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, 94 kohta).

54. Sen lisäksi, että näitä vaatimuksia on välttämätöntä noudattaa, edellä mainituista säädöksistä tai unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ei sitä vastoin millään tavoin ilmene, että direktiivillä 2003/88 olevan, työntekijän turvallisuuden ja terveyden suojelua koskevan tavoitteen toteutuminen edellyttäisi sitä, että työntekijällä on sen palkallisen loman aikana, joka hänen on saatava pitää, ollut käytännössä mahdollisuus rentoutumiseen, lepoon ja vapaa-aikaan. Toisin sanoen palkallisen vuosiloman tosiasiallista pitämistä koskevaa oikeutta ei pidä sekoittaa tämän loman tosiasiallista tulosta koskevaan oikeuteen. [29]

55. Minusta vaikuttaa siltä, että ehdottamani arvioinnin kanssa päinvastainen arviointi voisi vahvistaa palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden erityisen laajan tulkinnan, jonka mukaan tätä oikeutta käytetään tosiasiallisesti vain, jos palkallisen loman aikana ei ilmene mitään tapahtumia, [30] jotka häiritsevät sen toiminnan järjestämistä, jonka piirissä työntekijän oli tarkoitus viettää vapaa-aikaansa.

56. Työkyvyttömyydestä poiketen karanteeniin määrääminen ei rajoita palkallisen vuosiloman tosiasiallista pitämistä koskevaa oikeutta, sellaisena kuin ehdotan sen määrittelemistä, vaan se vaikuttaa ainoastaan siihen, millä edellytyksin työntekijä voi käyttää vapaa-aikaansa.

57. Lisäksi on korostettava, että se, miten lepo, rentoutuminen ja vapaa-aika ymmärretään, on erittäin subjektiivista, joten eristämistoimenpide voi muuttaa hyvin vaihtelevasti yksilön käsitystä hänen palkallisen lomansa laadusta. Myös viranomaisten päättämien rajoitusten koostumus ja laajuus voivat vaikuttaa merkittävästi työntekijän rentoutumismahdollisuuksiin. Näiden seikkojen vuoksi on erityisen vaikeaa olla objektiivinen ja luokitella tilanteita, joissa karanteeniin määrääminen vaikuttaa konkreettisesti niihin edellytyksiin, joiden vallitessa työntekijä pitää vuosilomansa.

58. Eristämispäätös voi kuitenkin olosuhteista riippuen heikentää merkittävästi työntekijän saaman palkallisen vuosiloman laatua. Tätä ongelmaa ei mielestäni voida kuitenkaan ratkaista palkallista vuosilomaa koskevalla oikeudella, sellaisena kuin se on vahvistettu unionin oikeudessa. Direktiivin 2003/88 7 artiklassa taatun vähimmäissuojan lisäksi kansallinen lainsäätäjä voi sen sijaan aina toteuttaa suotuisampia toimenpiteitä, jotka mahdollistavat palkallisten vuosilomapäivien siirtämisen myöhempään ajanjaksoon. Tästä on todettava, että käsiteltävänä olevan ennakkoratkaisupyynnön esittämisen jälkeen Saksan lainsäätäjä on sisällyttänyt kansalliseen oikeuteen säännöksiä, joiden mukaan eristyspäiviä ei vähennetä palkallisesta vuosilomasta. [31]

59. Kaiken edellä esitetyn perusteella katson lisäksi, ettei unionin oikeudessa edellytetä sellaisen palkallisen vuosiloman siirtämistä, joka on samaan aikaan viranomaisen työntekijän SARS-Cov-2-virukselle altistumisen vuoksi määräämän karanteenin kanssa.

[29] Ks. vastaavasti julkisasiamies Øen ratkaisuehdotus Fetico ym. (C-588/18, EU:C:2019:1083, 75 ja 76 kohta).

[30] Olisi esimerkiksi vaikea kuvitella, että äärimmäisten sääolosuhteiden ilmaantumisen kaltainen tapahtuma antaisi unionin oikeuden perusteella oikeuden palkallisen vuosiloman siirtämiseen.

[31] Asiassa I (C-749/22, jonka käsittelyä on tällä hetkellä lykätty) esitetystä ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, ettei kyseistä 16.9.2022 annetulla lailla käyttöön otettua säännöstä voida soveltaa ajallisesti pääasian tilanteeseen.

VI Ratkaisuehdotus

60. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rheinin esittämään ennakkoratkaisukysymykseen vastataan seuraavasti:

Tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY 7 artiklaa ja Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaa

on tulkittava siten, että

ne eivät ole esteenä kansalliselle lainsäädännölle tai käytännölle, jonka mukaan työntekijän saamaa palkallista vuosilomaa, joka osuu samaan aikaan viranomaisen siitä syystä määräämän karanteenin kanssa, että kyseinen työntekijä on ollut kontaktissa virustartunnan saaneeseen henkilöön, ei voida siirtää muuhun ajanjaksoon kuin alun perin on vahvistettu.