Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (suuri jaosto)

6 päivänä marraskuuta 2018*

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Työajan järjestäminen – Direktiivi 2003/88/EY – 7 artikla – Oikeus palkalliseen vuosilomaan – Kansallinen säännöstö, jonka mukaan pitämättä jäänyt palkallinen vuosiloma ja rahallinen korvaus mainitusta lomasta menetetään, jos työntekijä ei ole tehnyt lomahakemusta ennen työsuhteen päättymistä – Direktiivi 2003/88/EY – 7 artikla – Velvollisuus tulkita kansallista oikeutta unionin oikeuden mukaisesti – Mahdollisuus vedota Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaan yksityisten välisessä oikeusriidassa

Asiassa C-684/16,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Bundesarbeitsgericht (liittovaltion ylin työtuomioistuin, Saksa) on esittänyt 13.12.2016 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 27.12.2016, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV

vastaan

Tetsuji Shimizu,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (suuri jaosto),

toimien kokoonpanossa: presidentti K. Lenaerts, jaostojen puheenjohtajat J.-C. Bonichot, A. Prechal (esittelevä tuomari), M. Vilaras, T. von Danwitz, F. Biltgen, K. Jürimäe ja C. Lycourgos sekä tuomarit M. Ilešič J. Malenovský, E. Levits, L. Bay Larsen ja S. Rodin,

julkisasiamies: Y. Bot,

kirjaaja: hallintovirkamies K. Malacek,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 9.1.2018 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV, edustajanaan J. Röckl, Rechtsanwalt,

– Tetsuji Shimizu, edustajanaan N. Zimmermann, Rechtsanwalt,

– Saksan hallitus, asiamiehinään T. Henze ja J. Möller,

– Ranskan hallitus, asiamiehinään D. Colas ja R. Coesme,

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

– Unkarin hallitus, asiamiehinään E. Sebestyén ja M. Z. Fehér,

– Euroopan komissio, asiamiehinään M. van Beek ja T. S. Bohr,

kuultuaan julkisasiamiehen 29.5.2018 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY (EUVL 2003, L 299, s. 9) 7 artiklan ja Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) 31 artiklan 2 kohdan tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa vastakkain ovat Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV (jäljempänä Max-Planck) ja Tetsuji Shimizu, joka on yksi sen entisistä työntekijöistä, ja jossa on kyse siitä, että Max-Planck on kieltäytynyt maksamasta Shimizulle rahallista korvausta ennen heidän välisensä työsuhteen päättymistä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

3 Tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 23.11.1993 annetun neuvoston direktiivin 93/104/EY (EYVL 1993, L 307, s. 18) johdanto-osan neljännessä perustelukappaleessa todettiin seuraavaa:

”yhteisön työntekijöiden sosiaalisten perusoikeuksien peruskirjassa, jonka yhdentoista jäsenvaltion valtion- ja hallituksen päämiehet hyväksyivät Eurooppa-neuvostossa Strasbourgissa 9 päivänä joulukuuta 1989 pidetyssä kokouksessa, ja erityisesti sen – – 8 kohdassa – – todetaan:

’– –

8. Kaikilla Euroopan yhteisön työntekijöillä on oltava oikeus viiko[i]ttaiseen lepoaikaan ja palkalliseen vuosilomaan, joiden kesto on asteittain yhdenmukaistettava kansallisten käytäntöjen mukaisesti.

– –’”

4 Kuten direktiivin 2003/88, jolla direktiivi 93/104 kumottiin, johdanto-osan ensimmäisestä perustelukappaleesta ilmenee, kyseisellä direktiivillä kodifioidaan direktiivin 93/104 säännökset.

5 Direktiivin 2003/88 johdanto-osan neljännessä, viidennessä ja kuudennessa perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

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

(5) Kaikilla työntekijöillä olisi oltava asianmukaiset lepoajat. Käsite ’lepo’ olisi ilmaistava aikayksikköinä, esimerkiksi päivinä, tunteina ja/tai näiden osina. [Unionin] työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden varmistamiseksi heille on annettava päivittäin, viikoittain ja vuosittain vähimmäismäärä lepoaikaa sekä riittävät tauot. – –

(6) Olisi otettava huomioon Kansainvälisen työjärjestön periaatteet, jotka koskevat työajan järjestämistä yötyötä koskevat periaatteet mukaan lukien.”

6 Direktiivin 2003/88 7 artiklassa, joka on sanamuodoltaan samanlainen kuin direktiivin 93/104 7 artikla, säädetään seuraavaa:

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

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

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

Saksan oikeus

8 Lomista 8.1.1963 annetun liittovaltion lain (Bundesurlaubsgesetz; BGBl. 1963, s. 2), sellaisena kuin se on 7.5.2002 (BGBl. 2002 I, s. 1529) (jäljempänä BUrlG), 7 §:ssä säädetään seuraavaa:

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

– –

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

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

9 Julkisen sektorin työehtosopimuksessa (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst) on 26 §, jonka otsikko on ”Lepoa varten myönnettävä loma” ja jonka 1 momentissa määrätään seuraavaa:

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

– –”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

10 Shimizu työskenteli Max-Planckin palveluksessa useiden määräaikaisten työsopimusten perusteella 1.8.2001–31.12.2013. Osapuolten välistä työsuhdetta säänneltiin BUrlG:n säännöksillä ja julkisen sektorin työehtosopimuksen määräyksillä.

11 Max-Planck kehotti 23.10.2013 päivätyllä kirjeellä Shimizua pitämään lomansa ennen työsuhteen päättymistä, muttei kuitenkaan pakottanut häntä pitämään lomaa sellaisina ajankohtina, jotka se olisi vahvistanut. Shimizu piti kaksi lomapäivää, 15.11. ja 2.12.2013.

12 Pyydettyään 23.12.2013 päivätyllä kirjeellä Max-Planckia tuloksetta maksamaan 11 979 euron suuruisen korvauksen 51:stä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomapäivästä vuosilta 2012 ja 2013 Shimizu nosti kanteen Max-Planckin velvoittamiseksi maksamaan mainitun korvauksen.

13 Koska kyseinen kanne hyväksyttiin ensimmäisessä oikeusasteessa ja muutoksenhakuasteessa, Max-Planck teki Revision-valituksen ennakkoratkaisua pyytäneeseen tuomioistuimeen eli Bundesarbeitsgerichtiin (liittovaltion ylin työtuomioistuin, Saksa).

14 Kyseinen tuomioistuin toteaa, että pääasiassa kyseessä olevat palkallista vuosilomaa koskevat oikeudet ovat rauenneet BUrlG:n 7 §:n 3 momentin nojalla, koska kyseistä lomaa ei ole pidetty lomavuoden aikana. BUrlG:n 7 §:n 3 momentin mukaan näet työntekijän oikeus lomaan, jota ei ole pidetty lomavuoden aikana, lähtökohtaisesti raukeaa mainitun vuoden päättyessä, jolleivät kyseisessä säännöksessä vahvistetut edellytykset loman siirtämiselle ole täyttyneet. Kun työntekijällä on siis ollut mahdollisuus pitää lomansa lomavuoden aikana, oikeudet palkalliseen vuosilomaan raukeavat siten mainitun vuoden päättyessä. Koska mainitut oikeudet ovat rauenneet, niitä ei voida enää muuttaa oikeudeksi saada korvausta BUrlG:n 7 §:n 4 momentin nojalla. Asia olisi toisin vain, jos työnantaja on siitä huolimatta, että työntekijä on tehnyt lomahakemuksen sille hyvissä ajoin, kieltäytynyt myöntämästä hänelle mainittua lomaa. BUrlG:n 7 §:ää ei sitä vastoin voida ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan tulkita siten, että työnantajan olisi pakotettava työntekijä pitämään palkallisen vuosilomansa.

15 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on sitä mieltä, ettei unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön perusteella ole mahdollista määrittää, onko kansallinen säännöstö, jolla on edellä olevassa kohdassa kuvaillut oikeusvaikutukset, direktiivin 2003/88 7 artiklan ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan mukainen, eikä myöskään oikeuskirjallisuus ole tältä osin yhtenäinen. Esiin tulee erityisesti kysymys siitä, onko työnantajan direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan nojalla vahvistettava yksipuolisesti lepoa varten myönnettävän loman ajankohta vai onko 12.6.2014 annettu tuomio Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755) ymmärrettävä siten, että oikeus palkalliseen vuosilomaan ei voi raueta lomavuoden tai loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä, vaikka työntekijällä olisikin ollut mahdollisuus käyttää kyseistä oikeutta.

16 Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin huomauttaa lisäksi, että Max-Planck on yksityisoikeudellinen yleishyödyllinen järjestö, jonka rahoitus tulee tosin pääosin julkisista varoista mutta jolla ei silti ole yksityisten välisiin suhteisiin sovellettaviin yleisiin oikeussääntöihin nähden poikkeuksellisen laajaa toimivaltaa, joten sitä on pidettävä yksityisenä. Unionin tuomioistuimen olisi näin ollen myös tarkennettava, onko direktiivin 2003/88 7 artiklalla tai perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdalla mahdollisesti välitön oikeusvaikutus yksityisten välisissä suhteissa.

17 Tässä tilanteessa Bundesarbeitsgericht (liittovaltion ylin työtuomioistuin, Saksa) päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

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

2) Jos ensimmäiseen kysymykseen vastataan myöntävästi:

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

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Ensimmäinen kysymys

18 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee ensimmäisellä kysymyksellään lähinnä, onko direktiivin 2003/88 7 artiklaa ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaa tulkittava siten, että ne ovat esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan on niin, että jos työntekijä ei ole pyytänyt kyseessä olevan viiteajanjakson kuluessa saada käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan, kyseinen työntekijä menettää tämän ajanjakson lopussa ne palkalliset vuosilomapäivät, jotka hänelle on kyseisen ajanjakson osalta kertynyt mainitun säännöksen ja mainitun määräyksen nojalla, ja vastaavasti oikeutensa saada rahallinen korvaus tästä pitämättä jääneestä vuosilomasta työsuhteen päättyessä.

19 Aluksi on todettava, että unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan jokaisen työntekijän oikeutta palkalliseen vuosilomaan on pidettävä unionin sosiaalioikeuden periaatteena, jolla on erityinen merkitys ja josta ei voida poiketa ja jonka toimivaltaiset kansalliset viranomaiset voivat panna täytäntöön ainoastaan direktiivissä 2003/88 nimenomaisesti ilmaistuissa rajoissa (ks. vastaavasti tuomio 12.6.2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, 15 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

20 Lisäksi on huomautettava, ettei oikeudella palkalliseen vuosilomaan unionin sosiaalioikeuden periaatteena ole pelkästään erityinen merkitys, vaan siitä on myös määrätty nimenomaisesti Euroopan unionin perusoikeuskirjan, jolla on SEU 6 artiklan 1 kohdan mukaan sama oikeudellinen arvo kuin perussopimuksilla, 31 artiklan 2 kohdassa (tuomio 30.6.2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, 20 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

21 Siltä osin kuin on ensimmäiseksi kyse direktiivin 2003/88 7 artiklasta, on korostettava heti alkuun, että pääasia koskee kieltäytymistä maksamasta korvausta pääasian asianosaisten välillä olleen työsuhteen päättymisajankohtana pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta.

22 Tältä osin on huomautettava, että kun työsuhde on päättynyt, palkallisen vuosiloman, johon työntekijällä on oikeus, pitäminen ei todellisuudessa enää ole mahdollista. Sen estämiseksi, että työntekijä ei voisi edes rahallisessa muodossa käyttää tätä oikeutta kyseisen vuosiloman pitämisen mahdottomuuden vuoksi, direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdassa säädetään, että työntekijällä on oikeus rahalliseen korvaukseen pitämättä jääneistä palkallisista vuosilomapäivistä (ks. vastaavasti tuomio 12.6.2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, 17 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

23 Kuten unionin tuomioistuin on todennut, direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdassa ei aseteta minkäänlaista muuta edellytystä rahallisen korvauksen saamista koskevan oikeuden syntymiselle kuin yhtäältä se, että työsuhde on päättynyt, ja toisaalta se, ettei työntekijä ole pitänyt kaikkea vuosilomaansa, johon hänellä oli oikeus työsuhteen päättymisajankohtana (tuomio 20.7.2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, 27 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

24 Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee tältä osin, että mainittua säännöstä on tulkittava siten, että se on esteenä sellaisille kansallisille lainsäädännöille tai käytännöille, joista seuraa, että työsuhteen päättyessä mitään rahallista korvausta pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta ei makseta työntekijälle, joka ei ole pystynyt pitämään kaikkea lomaa, johon hänellä oli oikeus ennen kyseisen työsuhteen päättymistä, muun muassa sen vuoksi, että hän on ollut sairauslomalla lomavuoden tai sen osan ja/tai loman siirtämiselle varatun ajanjakson tai sen osan ajan (tuomio 20.1.2009, Schultz-Hoff ym., C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, 62 kohta; tuomio 20.7.2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, 31 kohta ja tuomio 29.11.2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, 65 kohta).

25 Unionin tuomioistuin on samoin katsonut, että direktiivin 2003/88 7 artiklaa ei voida tulkita siten, että oikeus palkalliseen vuosilomaan ja siten oikeus kyseisen artiklan 2 kohdassa säädettyyn rahalliseen korvaukseen voisi lakata työntekijän kuoleman takia. Unionin tuomioistuin on tältä osin korostanut muun muassa, että jos velvollisuus maksaa tällainen korvaus lakkaisi sen vuoksi, että työsuhde päättyy työntekijän kuoleman vuoksi, tästä seuraisi, että kyseinen sattumanvarainen tapahtuma johtaisi taannehtivasti itse palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden täydelliseen menettämiseen (ks. vastaavasti tuomio 12.6.2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, 25, 26 ja 30 kohta).

26 Sillä, että työntekijän saavuttama oikeus palkallisen vuosilomaan tai hänellä vastaavasti oleva oikeus saada rahallinen korvaus pitämättä jääneestä lomasta työsuhteen päättyessä raukeaa ilman, että asianomaisella olisi tosiasiallisesti ollut mahdollisuus käyttää tätä oikeutta palkalliseen vuosilomaan, vaarannettaisiin näet suoraan kyseisen oikeuden olennainen sisältö (ks. vastaavasti tuomio 19.9.2013, uudelleenkäsittely komissio v. Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, 32 kohta).

27 Pääasian osalta on huomautettava, että ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen selitysten mukaan se, että Shimizun entinen työnantaja kieltäytyy maksamasta hänelle rahallisen korvauksen ennen työsuhteen päättymistä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta, perustuu kansallisen oikeuden sääntöön, jonka nojalla oikeus palkalliseen vuosilomaan ei ole rauennut sen seurauksena, että mainittu työsuhde on päättynyt sinällään, vaan lähtökohtaisesti siitä syystä, ettei työntekijä ole mainitun työsuhteen aikana pyytänyt saada pitää mainittua lomaa sen viiteajanjakson aikana, johon se liittyi.

28 Nyt käsiteltävässä asiassa esitetty kysymys koskee siis lähinnä sitä, oliko Shimizulla, kun otetaan huomioon tämän tuomion 23 kohdassa mainittu unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö, pääasiassa kyseessä olevan työsuhteen päättymisajankohtana vielä oikeus palkalliseen vuosilomaan, joka voidaan muuttaa rahalliseksi korvaukseksi kyseisen työsuhteen päättymisen johdosta.

29 Mainittu kysymys koskee siten ensisijaisesti direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan tulkintaa, ja sillä pyritään selvittämään, onko kyseinen säännös esteenä sille, että sen edellytykseksi, että oikeus viiteajanjakson päättyessä pitämättä jääneeseen palkalliseen vuosilomaan säilyy, voidaan asettaa se, että työntekijä on pyytänyt saada käyttää kyseistä oikeutta mainitun viiteajanjakson aikana, ja sille, että kyseinen vuosiloma julistetaan menetetyksi, jos tällaista pyyntöä ei ole esitetty, ilman, että työnantaja olisi velvollinen vahvistamaan yksipuolisesti ja työntekijää sitovasti loman ajankohdan kyseisen viiteajanjakson aikana.

30 Tältä osin on ensimmäiseksi todettava, ettei tämän tuomion 22–25 kohdassa mainitun unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön perusteella voida päätellä, että direktiivin 2003/88 7 artiklaa olisi tulkittava siten, että riippumatta niistä olosuhteista, jotka ovat sen taustalla, ettei työntekijä ole pitänyt palkallista vuosilomaa, mainitulle työntekijälle olisi myönnettävä edelleen 7 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu oikeus vuosilomaan ja, jos työsuhde päättyy, oikeus korvaukseen, joka voi tulla sen sijaan tuon saman artiklan 2 kohdan mukaisesti.

31 Vaikka vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan on toiseksi tosin selvää, että koska unionin oikeudessa vahvistetun työntekijällä palkalliseen vuosilomaan olevan perusoikeuden kunnioittaminen on taattava, direktiivin 2003/88 7 artiklaa ei voida tulkita suppeasti työntekijällä kyseisen säännöksen perusteella olevien oikeuksien kustannuksella (ks. vastaavasti tuomio 12.6.2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, 22 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen), on kuitenkin myös huomautettava, että kyseisen artiklan 1 kohdassa säädetyn loma-ajan palkan tarkoituksena on mahdollistaa, että työntekijä voi todella pitää loman, johon hänellä on oikeus (ks. vastaavasti tuomio 16.3.2006, Robinson-Steele ym., C-131/04 ja C-257/04, EU:C:2006:177, 49 kohta).

32 Unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan direktiivin 2003/88 7 artiklassa vahvistetulla vuosilomaoikeudella pyritään näet sen mahdollistamiseen yhtäältä, että työntekijä voi levätä työsopimuksen mukaisten tehtäviensä suorittamisesta, ja toisaalta, että hänellä on aikaa rentoutumiseen ja vapaa-aikaan (tuomio 20.7.2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, 34 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

33 Muilta osin on todettava, että kun direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdassa säädetään, ettei palkallisen vuosiloman vähimmäisaikaa saa korvata rahalla, paitsi jos työsuhde päättyy, sillä pyritään etenkin takaamaan, että työntekijä voi turvallisuutensa ja terveytensä tehokkaaksi suojelemiseksi saada todellisen lepoajan (ks. vastaavasti tuomio 16.3.2006, Robinson-Steele ym., C-131/04 ja C-257/04, EU:C:2006:177, 60 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

34 Kuten kolmanneksi direktiivin 2003/88 7 artiklan itse sanamuodosta ja unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee, jäsenvaltioiden tehtävänä on kansallisessa lainsäädännössään määrittää palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden käyttämiseen ja toteuttamiseen liittyvät edellytykset täsmentämällä ne konkreettiset olosuhteet, joissa työntekijät voivat käyttää mainittua oikeutta (tuomio 20.1.2009, Schultz-Hoff ym., C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, 28 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

35 Unionin tuomioistuin on tältä osin täsmentänyt muun muassa, ettei direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohta lähtökohtaisesti ole esteenä kansalliselle säännöstölle, jolla annetaan kyseisellä direktiivillä nimenomaisesti säädetyn palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden käyttämiseen liittyvät yksityiskohtaiset säännöt, joiden mukaan kyseinen oikeus jopa menetetään lomavuoden tai loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä, kuitenkin sillä edellytyksellä, että oikeutensa palkalliseen vuosilomaan menettäneellä työntekijällä on tosiasiallisesti ollut mahdollisuus käyttää hänelle direktiivillä annettua oikeutta (tuomio 20.1.2009, Schultz-Hoff ym., C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, 43 kohta).

36 BUrlG:n 7 §:n 1 ja 3 momentin kaltainen kansallinen säännöstö, jossa säädetään, että loman ajankohtaa määritettäessä on otettava huomioon työntekijän lomatoiveet, jollei ole olemassa sellaisia pakottavia syitä, jotka liittyvät yrityksen tarpeisiin tai muiden työntekijöiden sellaisiin lomatoiveisiin, jotka ovat sosiaalisten näkökohtien vuoksi ensisijaisia, tai että loma on pääsääntöisesti pidettävä viitevuoden aikana, kuuluu direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa ja edellä olevassa kohdassa mainitussa unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä tarkoitettujen palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden käyttämiseen liittyvien yksityiskohtaisten sääntöjen alaan.

37 Tämän tyyppinen säännöstö on osa työntekijöiden vuosiloman määrittämiseen sovellettavia kansallisen oikeuden sääntöjä ja menettelyjä, joilla pyritään ottamaan huomioon esillä olevat eri intressit (ks. vastaavasti tuomio 10.9.2009, Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542, 22 kohta).

38 Kuten tämän tuomion 35 kohdasta ilmenee, on kuitenkin varmistettava, ettei tällaisten kansallisten sääntöjen soveltaminen voi johtaa siihen, että työntekijän saavuttamat palkallista vuosilomaa koskevat oikeudet raukeavat, vaikka työntekijällä ei ole tosiasiallisesti ollut mahdollisuutta käyttää näitä oikeuksia.

39 Nyt käsiteltävässä asiassa on todettava, että ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että tämän tuomion 36 kohdassa mainittuja kansallisia säännöksiä tulkitaan siten, että siitä, että työntekijä ei ole pyytänyt palkallisen vuosilomansa myöntämistä kyseessä olevan viiteajanjakson aikana, seuraa lähtökohtaisesti, että kyseinen työntekijä menettää oikeutensa mainittuun lomaan tuon ajanjakson lopussa ja vastaavasti oikeutensa korvaukseen tästä pitämättä jääneestä vuosilomasta, kun työsuhde päättyy.

40 Kuten julkisasiamies on ratkaisuehdotuksensa 32 kohdassa todennut, tällainen palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden automaattinen menettäminen, joka ei edellytä sitä, että tarkastetaan ensin, onko työntekijälle tosiasiallisesti annettu mahdollisuus käyttää kyseistä oikeutta, ylittää kuitenkin ne tämän tuomion 35 kohdassa mainitut rajat, jotka sitovat ehdottomasti jäsenvaltioita, kun ne täsmentävät kyseisen oikeuden käyttämiseen liittyviä yksityiskohtaisia sääntöjä.

41 Työntekijän on näet katsottava olevan työsuhteen heikompi osapuoli, minkä vuoksi on tarpeen estää se, että työnantajalla on mahdollisuus rajoittaa hänen oikeuksiaan. Tämän heikomman aseman vuoksi tällainen työntekijä voidaan saada luopumaan vetoamasta nimenomaisesti oikeuksiinsa suhteessa työnantajaansa muun muassa silloin, kun oikeuksien vaatiminen voi johtaa siihen, että työnantaja ryhtyy työntekijää kohtaan sellaisiin toimenpiteisiin, että työsuhde kärsii niistä työntekijän vahingoksi (ks. vastaavasti tuomio 25.11.2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, 80 ja 81 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

42 Yllykkeet luopua lepolomasta tai toimia siten, että työntekijät luopuvat siitä, ovat lisäksi ristiriidassa niiden palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden tavoitteiden kanssa, sellaisena kuin ne on palautettu mieleen tämän tuomion 32 ja 33 kohdassa ja joita ovat muun muassa tarve taata se, että työntekijä voi turvallisuutensa ja terveytensä tehokkaaksi suojelemiseksi saada todellisen lepoajan (ks. vastaavasti tuomio 6.4.2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, 32 kohta). Myös kaikki työnantajan käytännöt tai laiminlyönnit, joilla on mahdollisesti ehkäisevä vaikutus siihen, miten työntekijä pitää vuosilomaa, ovat siten ristiriidassa palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden tarkoituksen kanssa (tuomio 29.11.2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, 39 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

43 Näin ollen on vältettävä tilanne, jossa vastuu palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden tosiasiallisen käyttämisen valvonnasta olisi siirtynyt kokonaan työntekijälle, kun taas työnantajalle tarjoutuisi tästä syystä mahdollisuus vapautua noudattamasta omia velvollisuuksiaan sillä verukkeella, ettei työntekijä ole hakenut palkallista vuosilomaa.

44 Vaikka on täsmennettävä vastauksena ensimmäiseen ennakkoratkaisukysymykseen tältä osin sisältyvään kysymykseen, ettei työnantajalle direktiivin 2003/88 7 artiklan mukaan kuuluvan velvollisuuden noudattaminen voi mennä niin pitkälle, että työnantajan pitäisi pakottaa työntekijänsä tosiasiallisesti käyttämään oikeutensa palkalliseen vuosilomaan (ks. vastaavasti tuomio 7.9.2006, komissio v. Yhdistynyt kuningaskunta, C-484/04, EU:C:2006:526, 43 kohta), mainitun työnantajan on kuitenkin huolehdittava sitä vastoin siitä, että työntekijällä on mahdollisuus käyttää tällaista oikeutta (ks. vastaavasti tuomio 29.11.2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, 63 kohta).

45 Kuten myös julkisasiamies on ratkaisuehdotuksensa 41–43 kohdassa huomauttanut, työnantajan on tässä tarkoituksessa palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden pakottavuuden johdosta ja direktiivin 2003/88 7 artiklan tehokkaan vaikutuksen varmistamiseksi etenkin huolehdittava konkreettisesti ja täysin avoimesti siitä, että työntekijällä on tosiasiallisesti mahdollisuus pitää palkallinen vuosilomansa kannustamalla häntä – tarvittaessa virallisesti – tekemään näin, ja ilmoitettava hänelle samalla täsmällisesti ja hyvissä ajoin sen takaamiseksi, että mainitulla lomalla voidaan vielä turvata asianomaiselle se lepo ja rentoutuminen, jota sillä on tarkoitus edistää, siitä, että jos hän ei ota kyseistä lomaa, loma menetetään lomavuoden tai loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä.

46 Todistustaakka tältä osin kuuluu lisäksi työnantajalle (ks. analogisesti tuomio 16.3.2006, Robinson-Steele ym., C-131/04 ja C-257/04, EU:C:2006:177, 68 kohta). Jollei työnantaja voi näyttää toteen, että se on noudattanut kaikkea vaadittua huolellisuutta, jotta työntekijällä on tosiasiallisesti mahdollisuus pitää palkallinen vuosiloma, johon hänellä on oikeus, on katsottava, että se, että mainittua vuosilomaa koskeva oikeus raukeaa lomavuoden tai loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä, ja työsuhteen päättyessä vastaavasti se, että pitämättä jääneestä vuosilomasta ei makseta rahallista korvausta, on ristiriidassa direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan ja 7 artiklan 2 kohdan kanssa.

47 Jos mainittu työnantaja voi täyttää sille tältä osin kuuluvan näyttövelvollisuuden siten, että on ilmeistä, että työntekijä on harkitusti ja täysin tietoisena niistä seurauksista, jotka tästä aiheutuvat, jättänyt pitämättä palkallisen vuosilomansa sen jälkeen, kun hänelle on annettu mahdollisuus käyttää tosiasiallisesti oikeuttaan siihen, direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 ja 2 kohta eivät sitä vastoin ole esteenä kyseisen oikeuden menettämiselle eivätkä työsuhteen päättyessä vastaavasti sille, ettei pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta makseta rahallista korvausta.

48 Kuten julkisasiamies on ratkaisuehdotuksensa 50 ja 51 kohdassa todennut, sellainen direktiivin 2003/88 7 artiklan tulkinta, joka saattaisi kannustaa työntekijää jättämään tarkoituksellisesti pitämättä palkallisen vuosilomansa sovellettavien lomavuoden tai loman siirtämiselle varatun ajanjakson aikana korottaakseen palkkaansa työsuhteen päättyessä, olisi näet, kuten tämän tuomion 42 kohdasta ilmenee, ristiriidassa palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden käyttöön ottamisella tavoiteltujen päämäärien kanssa.

49 Siltä osin kuin on toiseksi kyse perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdasta, on palautettava mieleen, että unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan unionin oikeusjärjestyksessä taatut perusoikeudet ovat sovellettavissa kaikkiin unionin oikeudessa säänneltyihin tilanteisiin (ks. mm. tuomio 15.1.2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, 42 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

50 Koska pääasiassa kyseessä olevalla kansallisella säännöstöllä pannaan täytäntöön direktiivi 2003/88, perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohta on siten sovellettavissa pääasiaan (ks. analogisesti tuomio 15.1.2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, 43 kohta).

51 Tältä osin aluksi perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan sanamuodosta seuraa, että mainitussa määräyksessä vahvistetaan jokaisen työntekijän ”oikeus” ”palkalliseen vuosilomaan”.

52 Tämän jälkeen on todettava, että niiden perusoikeuskirjan 31 artiklaan liittyvien selitysten mukaan, jotka SEU 6 artiklan 1 kohdan kolmannen alakohdan ja perusoikeuskirjan 52 artiklan 7 kohdan mukaan on otettava huomioon perusoikeuskirjan tulkinnassa, perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohta perustuu direktiiviin 93/104 ja Euroopan sosiaalisen peruskirjan, joka on allekirjoitettu Torinossa 18.10.1961 ja jota on tarkistettu Strasbourgissa 3.5.1996, 2 artiklaan sekä Strasbourgissa 9.12.1989 pidetyssä Eurooppa-neuvoston kokouksessa hyväksytyn työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevan yhteisön peruskirjan 8 kohtaan (tuomio 19.9.2013, uudelleenkäsittely komissio v. Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, 27 kohta).

53 Kuten direktiivin 2003/88 johdanto-osan ensimmäisestä perustelukappaleesta ilmenee, kyseisellä direktiivillä kodifioidaan direktiivi 93/104, ja oikeutta palkalliseen vuosilomaan koskevassa direktiivin 2003/88 7 artiklassa toistetaan sanatarkasti direktiivin 93/104 7 artiklan ilmaisut (tuomio 19.9.2013, uudelleenkäsittely komissio v. Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, 28 kohta).

54 Tässä asiayhteydessä on lopuksi huomautettava, että perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa vahvistettua perusoikeutta palkalliseen vuosilomaan voidaan rajoittaa vain perusoikeuskirjan 52 artiklan 1 kohdassa määrättyjä tiukkoja edellytyksiä noudattaen ja erityisesti mainitun oikeuden keskeistä sisältöä kunnioittaen. Jäsenvaltiot eivät siis voi poiketa direktiivin 2003/88 7 artiklasta, kun sitä luetaan perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan valossa, ilmenevästä periaatteesta, jonka mukaan saavutettu oikeus palkalliseen vuosilomaan ei voi lakata lomavuoden ja/tai kansallisessa oikeudessa loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä, jos työntekijä ei ole voinut pitää lomaansa (ks. vastaavasti tuomio 29.11.2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, 56 kohta).

55 Näistä seikoista seuraa, että sekä direktiivin 2003/88 7 artiklaa että perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaa, siltä osin kuin on kyse perusoikeuskirjan soveltamisalaan kuuluvista tilanteista, on tulkittava siten, että ne ovat esteenä sellaiselle kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan siitä, että työntekijä ei ole pyytänyt saada käyttää mainitun säännöksen ja mainitun määräyksen nojalla

saavutettua oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan viiteajanjakson aikana, seuraa automaattisesti ja siis ilman, että ensin tarkistettaisiin, onko kyseiselle työntekijälle annettu tosiasiallisesti mahdollisuus käyttää kyseistä oikeutta, että mainittu työntekijä menettää kyseisen oikeuden ja vastaavasti oikeutensa rahalliseen korvaukseen pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta, kun työsuhde päättyy.

56 Jos työntekijä on harkitusti ja täysin tietoisena niitä seurauksista, jotka tästä aiheutuvat, jättänyt pitämättä palkallisen vuosilomansa sen jälkeen, kun hänelle on annettu mahdollisuus käyttää tosiasiallisesti oikeuttaan siihen, direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 ja 2 kohta sekä perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohta eivät sitä vastoin ole esteenä kyseisen oikeuden menettämiselle eivätkä työsuhteen päättyessä vastaavasti sille, ettei pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta makseta rahallista korvausta, ilman, että työnantajan pitäisi pakottaa kyseinen työntekijä tosiasiallisesti käyttämään mainittua oikeutta.

57 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on tarkastettava, onko pääasiassa kyseessä olevaa kansallista säännöstöä mahdollista tulkita yhdenmukaisesti direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 ja 2 kohdan sekä perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan kanssa.

58 Tältä osin on näet muistutettava, että kun kansalliset tuomioistuimet soveltavat kansallista lainsäädäntöä, niiden on unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan tulkittava sitä mahdollisimman pitkälle kyseisen direktiivin sanamuodon ja tarkoituksen mukaisesti, jotta sillä tarkoitettu tulos saavutettaisiin ja siten noudatettaisiin SEUT 288 artiklan kolmatta kohtaa (tuomio 24.1.2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, 24 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

59 Yhdenmukaisen tulkinnan periaate edellyttää, että kansalliset tuomioistuimet tekevät toimivaltansa rajoissa kaiken mahdollisen ottamalla huomioon kansallisen oikeuden kokonaisuudessaan ja soveltamalla siinä hyväksyttyjä tulkintatapoja taatakseen kyseessä olevan direktiivin täyden tehokkuuden ja päätyäkseen ratkaisuun, joka on direktiivillä tavoitellun päämäärän mukainen (tuomio 24.1.2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, 27 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

60 Kuten unionin tuomioistuin on myös todennut, vaatimus tällaisesta unionin oikeuden mukaisesta tulkinnasta sisältää muun muassa kansallisille tuomioistuimille velvollisuuden muuttaa tarvittaessa vakiintunutta oikeuskäytäntöä, jos se perustuu sellaiseen kansallisen oikeuden tulkintaan, joka ei sovi yhteen direktiivin tavoitteiden kanssa. Niinpä kansallinen tuomioistuin ei voi katsoa pätevästi, että sen on mahdoton tulkita kansallista säännöstä unionin oikeuden mukaisesti vain sen takia, että sitä on vakiintuneesti tulkittu merkityksessä, joka ei sovi yhteen unionin oikeuden kanssa (tuomio 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, 72 ja 73 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

61 Kaikkien edellä esitettyjen seikkojen perusteella ensimmäiseen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 2003/88 7 artiklaa ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaa on tulkittava siten, että ne ovat esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan on niin, että jos työntekijä ei ole pyytänyt kyseessä olevan viiteajanjakson kuluessa saada käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan, työntekijä menettää kyseisen ajanjakson lopussa automaattisesti – ja ilman, että ensin tarkistettaisiin, onko työnantaja antanut työntekijälle tosiasiallisesti mahdollisuuden käyttää kyseistä oikeuttaan muun muassa tiedottamalla hänelle asiasta riittävästi – ne palkalliset vuosilomapäivät, jotka hänelle on kyseisen ajanjakson osalta kertynyt mainitun säännöksen ja mainitun määräyksen nojalla, ja vastaavasti oikeutensa saada rahallinen korvaus tästä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta työsuhteen päättyessä. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on tältä osin tarkastettava, voiko se ottamalla huomioon kansallisen oikeuden kokonaisuudessaan ja soveltamalla siinä hyväksyttyjä tulkintatapoja tulkita kansallista oikeutta niin, että unionin oikeuden täysi tehokkuus on mahdollista taata.

Toinen kysymys

62 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee toisella kysymyksellään lähinnä, onko silloin, kun pääasiassa kyseessä olevan kaltaista kansallista säännöstöä ei ole mahdollista tulkita niin, että sen yhdenmukaisuus direktiivin 2003/88 7 artiklan ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan kanssa varmistetaan, unionin oikeuden mainittua säännöstä ja mainittua määräystä tulkittava siten, että kansallisen tuomioistuimen on niiden seurauksena jätettävä tällainen kansallinen säännöstö soveltamatta työntekijän ja hänen entisen työnantajansa, joka on yksityinen, välisessä riita-asiassa ja että mainitulle työntekijälle on myönnettävä kyseisen työnantajan kustannuksella rahallinen korvaus vuosilomasta, joka on kertynyt saman säännöksen ja saman määräyksen nojalla ja jota ei ole pidetty työsuhteen päättyessä.

63 Siltä osin kuin ensimmäiseksi on kyse siitä mahdollisesta välittömästä oikeusvaikutuksesta, joka direktiivin 2003/88 7 artiklalla olisi katsottava olevan, on todettava, että unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan aina, kun direktiivin säännökset ovat sisältönsä osalta ehdottomia ja riittävän täsmällisiä, yksityiset voivat kansallisissa tuomioistuimissa vedota niihin valtiota vastaan, jos valtio ei ole saattanut direktiiviä osaksi kansallista oikeusjärjestystä määräajassa tai jos direktiivi on saatettu osaksi kansallista oikeusjärjestystä virheellisesti (tuomio 24.1.2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, 33 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Lisäksi silloin, kun yksityiset voivat vedota direktiiviin valtiota vastaan, he voivat tehdä tämän riippumatta siitä, toimiiko valtio työnantajana vai viranomaisena. Molemmissa tapauksissa on näet vältettävä tilanne, jossa valtio voisi hyötyä siitä, ettei se ole noudattanut unionin oikeutta (tuomio 24.1.2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, 38 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

64 Näiden seikkojen perusteella unionin tuomioistuin on katsonut, että yksityiset voivat vedota direktiivin ehdottomiin ja riittävän täsmällisiin säännöksiin sekä jäsenvaltiota ja sen kaikkia hallintoelimiä ja myös hajautetun hallinnon viranomaisia vastaan ja tämän lisäksi myös valtion alaisuudessa tai määräysvallassa toimivia tai sellaisia elimiä tai yksikköjä vastaan, joille jäsenvaltio on uskonut yleisen edun mukaisen tehtävän suorittamisen ja joilla on tätä tarkoitusta varten yksityisten välisiin suhteisiin sovellettaviin yleisiin oikeussääntöihin perustuvaan toimivaltaan nähden poikkeuksellisen laajaa toimivaltaa (tuomio 7.8.2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, 45 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

65 Nyt käsiteltävässä tapauksessa ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen, jolla yksin on lisäksi käytössään tältä osin hyödylliset tiedot, on suoritettava tämän osalta vaaditut tarkistukset. Mainittu tuomioistuin on kuitenkin katsonut, kuten tämän tuomion 16 kohdasta ilmenee, että Max-Planckia on pidettävä yksityisenä.

66 Edellä esitetyn perusteella on palautettava mieleen, että unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan direktiivillä ei sellaisenaan voida luoda velvollisuuksia yksityiselle eikä siihen näin ollen voida sellaisenaan vedota tätä vastaan. Se, että mahdollisuus vedota sellaisen direktiivin säännökseen, jota ei ole saatettu osaksi kansallista oikeutta tai joka on pantu täytäntöön virheellisesti, ulotettaisiin yksityisten välisiin suhteisiin, merkitsisi nimittäin sitä, että unionille tunnustettaisiin valta säätää välittömin oikeusvaikutuksin yksityisiin kohdistuvista velvollisuuksista, vaikka sillä on tämä toimivalta ainoastaan niillä aloilla, joilla sille on annettu asetuksenantovalta (tuomio 7.8.2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, 42 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

67 On siis niin, ettei edes sellaista direktiivin säännöstä, joka on selkeä, täsmällinen ja ehdoton ja jolla pyritään myöntämään yksityisille oikeuksia tai asettamaan heille velvollisuuksia, voida soveltaa sellaisenaan pelkästään yksityisten välisessä oikeudenkäynnissä (tuomio 7.8.2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, 43 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

68 Vaikka direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 ja 2 kohta täyttävät vaaditut ehdottomuutta ja riittävää täsmällisyyttä koskevat edellytykset, jotta niillä voidaan katsoa olevan välitön oikeusvaikutus (ks. vastaavasti samana päivänä annettu tuomio Bauer ja Willmeroth, C-569/16 ja C-570/16, 71–73 kohta),

mainittuihin säännöksiin ei voida vedota yksityisten välisessä oikeusriidassa palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden täyden vaikutuksen takaamiseksi ja kaikkien niiden vastaisten kansallisten säännösten soveltamatta jättämiseksi (tuomio 26.3.2015, Fenoll, C-316/13, EU:C:2015:200, 48 kohta).

69 Siltä osin kuin toiseksi on kyse perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdasta, jonka osalta tämän tuomion 49–55 kohdassa on todettu, että sitä on tarkoitus soveltaa pääasiaan liittyvän kaltaisessa tilanteessa ja että sitä on tulkittava siten, että se on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle säännöstölle, on huomautettava heti alkuun, että oikeus palkalliseen vuosilomaan on unionin sosiaalioikeuden keskeinen periaate.

70 Kyseinen periaate perustuu puolestaan jäsenvaltioiden unionin tasolla laatimiin, työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevan yhteisön peruskirjan – joka mainitaan lisäksi SEUT 151 artiklassa – kaltaisiin asiakirjoihin sekä kansainvälisiin asiakirjoihin, joiden osalta mainitut jäsenvaltiot ovat tehneet yhteistyötä tai joihin ne ovat liittyneet. Viimeksi mainittuihin asiakirjoihin kuuluu Euroopan sosiaalinen peruskirja, jonka sopimuspuolia kaikki jäsenvaltiot ovat siten, että ne ovat liittyneet sen alkuperäiseen versioon, sen tarkistettuun versioon tai sen molempiin versioihin ja joka myös mainitaan SEUT 151 artiklassa. On myös mainittava palkallisesta vuosilomasta 24.6.1970 tehty Kansainvälisen työjärjestön yleissopimus nro 132 (muutettu versio), jossa esitetään, kuten unionin tuomioistuin on huomauttanut 20.1.2009 annetun tuomion Schultz-Hoff ym. (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18) 37 ja 38 kohdassa, mainitun järjestön periaatteet, joiden osalta direktiivin 2003/88 johdanto-osan kuudennessa perustelukappaleessa todetaan, että ne on otettava huomioon.

71 Direktiivin 93/104 johdanto-osan neljännessä perustelukappaleessa huomautetaan tältä osin erityisesti, että työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevan yhteisön peruskirjan 8 kohdassa todetaan, että kaikilla unionin työntekijöillä on oikeus muun muassa palkalliseen vuosilomaan, jonka kesto on asteittain yhdenmukaistettava kansallisten käytäntöjen mukaisesti (ks. vastaavasti tuomio 26.6.2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, 39 kohta).

72 Direktiivin 93/104 7 artiklassa ja direktiivin 2003/88 7 artiklassa ei siis itsessään ole otettu käyttöön palkallista vuosilomaa koskevaa oikeutta, joka pohjautuu siten erityisesti erilaisiin kansainvälisiin asiakirjoihin (ks. analogisesti tuomio 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, 75 kohta) ja on unionin sosiaalioikeuden keskeisenä periaatteena luonteeltaan pakottava (ks. vastaavasti tuomio 16.3.2006, Robinson-Steele ym., C-131/04 ja C-257/04, EU:C:2006:177, 48 ja 68 kohta), koska mainittu keskeinen periaate sisältää ”palkallista” vuosilomaa koskevan oikeuden sellaisenaan ja kyseiseen oikeuteen välittömästi liittyvän oikeuden rahalliseen korvaukseen työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä vuosilomasta (ks. samana päivänä annettu tuomio Bauer ja Willmeroth, C-569/16 ja C-570/16, 83 kohta).

73 Kun perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa määrätään pakottavasti, että ”jokaisella työntekijällä” on ”oikeus” ”palkalliseen vuosilomaan” viittaamatta tältä osin etenkään, kuten esimerkiksi 15.1.2014 annetun tuomion Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2) taustalla olevassa perusoikeuskirjan 27 artiklassa, ”unionin oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisi[in] tapauksi[in] ja niissä määrät[tyihin] edellytyksi[in]”, se ilmaisee unionin sosiaalioikeuden keskeistä periaatetta, josta voidaan poiketa ainoastaan perusoikeuskirjan 52 artiklan 1 kohdassa määrättyjä tiukkoja edellytyksiä noudattaen ja erityisesti palkallista vuosilomaa koskevan perusoikeuden keskeistä sisältöä kunnioittaen.

74 Perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa kaikille työntekijöille vahvistettu oikeus palkalliseen vuosilomaan on siten jo olemassaolonsa puolesta samalla sekä pakottava että ehdoton, eikä kyseistä määräystä ole näet tarpeen saattaa konkreettiseen muotoon unionin oikeuden tai kansallisen oikeuden säännöksillä, joissa on yksinomaan täsmennettävä palkallisen vuosiloman tarkka pituus ja mahdollisesti eräät sen käyttämistä koskevat edellytykset. Tästä seuraa, että mainittu määräys riittää itsessään

antamaan työntekijöille oikeuden, johon nämä voivat vedota sellaisenaan niiden ja niiden työnantajan välisessä oikeusriidassa unionin oikeuden kattamassa tilanteessa, joka kuuluu siis perusoikeuskirjan soveltamisalaan (ks. analogisesti tuomio 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, 76 kohta).

75 Perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohta johtaa siten sen soveltamisalaan kuuluvien tilanteiden osalta erityisesti siihen, että kansallisen tuomioistuimen on jätettävä soveltamatta säännöstö, jolla loukataan tämän tuomion 54 kohdassa mieleen palautettua periaatetta, jonka mukaan työntekijältä ei saa evätä saavutettua oikeutta palkalliseen vuosilomaan lomavuoden ja/tai kansallisessa oikeudessa loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä, jos kyseinen työntekijä ei ole voinut pitää lomaansa, tai vastaavasti rahallista korvausta, joka tulee kyseisen oikeuden sijaan työsuhteen päättyessä kyseiseen ”palkallista” vuosilomaa koskevaan oikeuteen välittömästi liittyvänä oikeutena. Tuon saman määräyksen nojalla työnantajat eivät voi myöskään vedota tällaisen kansallisen säännöstön olemassaoloon välttääkseen mainitun korvauksen maksamisen, johon niillä on velvollisuus mainitulla määräyksellä taatun perusoikeuden mukaisesti.

76 Perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdalla näin olevasta oikeusvaikutuksesta sellaisiin työnantajiin, jotka ovat yksityisiä, on korostettava, että vaikka kyseisen perusoikeuskirjan 51 artiklan 1 kohdassa täsmennetään, että perusoikeuskirjan määräykset koskevat unionin toimielimiä, elimiä ja laitoksia toissijaisuusperiaatteen mukaisesti sekä jäsenvaltioita ainoastaan silloin, kun viimeksi mainitut soveltavat unionin oikeutta, mainitussa 51 artiklan 1 kohdassa ei sitä vastoin käsitellä kysymystä siitä, voivatko tällaiset yksityiset mahdollisesti olla suoraan velvollisia noudattamaan mainitun perusoikeuskirjan tiettyjä määräyksiä, eikä kyseistä määräystä voida siis tulkita siten, että sillä suljettaisiin järjestelmällisesti pois tällainen mahdollisuus.

77 Aluksi on huomautettava, että – kuten julkisasiamies on todennut yhdistetyissä asioissa Bauer ja Willmeroth (C-569/16 ja C-570/16, EU:C:2018:337) antamansa ratkaisuehdotuksen 78 kohdassa – se, että eräät primaarioikeuden määräykset on osoitettu ensisijaisesti jäsenvaltioille, ei voi johtaa siihen, ettei niiden voida katsoa olevan sovellettavissa yksityisten välisiin suhteisiin (ks. vastaavasti tuomio 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, 77 kohta).

78 Tämän jälkeen on todettava, että unionin tuomioistuin on muun muassa jo katsonut, että perusoikeuskirjan 21 artiklan 1 kohdassa vahvistettu kielto riittää itsessään antamaan yksityisille oikeuden, johon nämä voivat vedota sellaisenaan oikeusriidassa, jossa niiden vastapuolena on toinen yksityinen (tuomio 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, 76 kohta), eikä siis perusoikeuskirjan 51 artiklan 1 kohta ole sille esteenä.

79 Lopuksi on huomautettava erityisesti perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdasta, että jokaisen työntekijän oikeus palkalliseen vuosilomaan edellyttää jo lähtökohtaisesti vastaavaa työnantajalla olevaa velvollisuutta eli velvollisuutta myöntää tällainen vuosiloma tai korvaus työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta.

80 Siinä tilanteessa, ettei pääasiassa kyseessä olevaa kansallista säännöstöä olisi mahdollista tulkita siten, että sen yhdenmukaisuus perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan kanssa varmistetaan, ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on siten pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa tilanteessa varmistettava toimivaltansa rajoissa mainitusta määräyksestä johtuva oikeussuoja ja taattava kyseisen määräyksen tehokas vaikutus jättämällä tarpeen vaatiessa mainittu kansallinen säännöstö soveltamatta (ks. analogisesti tuomio 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, 79 kohta).

81 Kaikkien edellä esitettyjen seikkojen perusteella toiseen kysymykseen on vastattava, että jos pääasiassa kyseessä olevan kaltaista kansallista säännöstöä ei ole mahdollista tulkita niin, että sen yhdenmukaisuus direktiivin 2003/88 7 artiklan ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan kanssa varmistetaan, viimeksi mainitusta määräyksestä seuraa, että kansallisen tuomioistuimen, jonka käsiteltäväksi on saatettu työntekijän ja hänen entisen työnantajansa, joka on yksityinen, välinen oikeusriita, on jätettävä mainittu kansallinen säännöstö soveltamatta ja huolehdittava siitä, että jollei

kyseinen työnantaja voi näyttää toteen, että se on noudattanut kaikkea vaadittua huolellisuutta, jotta työntekijällä on tosiasiallisesti mahdollisuus pitää palkallinen vuosiloma, johon hänellä on oikeus unionin oikeuden nojalla, mainitulta työntekijältä ei voida evätä hänen saavuttamaansa oikeutta tällaiseen palkalliseen vuosilomaan eikä vastaavasti, kun työsuhde päättyy, sellaista rahallista korvausta pitämättä jääneestä lomasta, jonka maksaminen on tuossa tapauksessa suoraan asianomaisen työnantajan tehtävä.

Oikeudenkäyntikulut

82 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (suuri jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

1) **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 ovat esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan on niin, että jos työntekijä ei ole pyytänyt kyseessä olevan viiteajanjakson kuluessa saada käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan, työntekijä menettää kyseisen ajanjakson lopussa automaattisesti – ja ilman, että ensin tarkistettaisiin, onko työnantaja antanut työntekijälle tosiasiallisesti mahdollisuuden käyttää kyseistä oikeuttaan muun muassa tiedottamalla hänelle asiasta riittävästi – ne palkalliset vuosilomapäivät, jotka hänelle on kyseisen ajanjakson osalta kertynyt mainitun säännöksen ja mainitun määräyksen nojalla, ja vastaavasti oikeutensa saada rahallinen korvaus tästä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta työsuhteen päättyessä. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on tältä osin tarkastettava, voiko se ottamalla huomioon kansallisen oikeuden kokonaisuudessaan ja soveltamalla siinä hyväksyttyjä tulkintatapoja tulkita kansallista oikeutta niin, että unionin oikeuden täysi tehokkuus on mahdollista taata.**

2) **Jos pääasiassa kyseessä olevan kaltaista kansallista säännöstöä ei ole mahdollista tulkita niin, että sen yhdenmukaisuus direktiivin 2003/88 7 artiklan ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan kanssa varmistetaan, viimeksi mainitusta määräyksestä seuraa, että kansallisen tuomioistuimen, jonka käsiteltäväksi on saatettu työntekijän ja hänen entisen työnantajansa, joka on yksityinen, välinen oikeusriita, on jätettävä mainittu kansallinen säännöstö soveltamatta ja huolehdittava siitä, että jollei kyseinen työnantaja voi näyttää toteen, että se on noudattanut kaikkea vaadittua huolellisuutta, jotta työntekijällä on tosiasiallisesti mahdollisuus pitää palkallinen vuosiloma, johon hänellä on oikeus unionin oikeuden nojalla, mainitulta työntekijältä ei voida evätä hänen saavuttamaansa oikeutta tällaiseen palkalliseen vuosilomaan eikä vastaavasti, kun työsuhde päättyy, sellaista rahallista korvausta pitämättä jääneestä lomasta, jonka maksaminen on tuossa tapauksessa suoraan asianomaisen työnantajan tehtävä.**

Allekirjoitukset