

Asia C-104/20

**Unionin tuomioistuimen työjärjestyksen 98 artiklan 1 kohdan mukainen
ennakkoratkaisupyynnön tiivistelmä**

Jättämispäivä:

27.2.2020

Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin:

Tribunal du travail de Nivelles (Nivelles'n työtuomioistuin, Belgia)

Ennakkoratkaisupyynnön tekemispäivä:

9.1.2020

Kantaja:

SD

Vastaajat:

Habitations sociales du Roman País SCRL

TE, Régie des Quartiers de Tubize ASBL:n konkurssipesän
pesähoitajana

1. Oikeusriidan kohde ja tosiseikat

- 1 SD työskenteli 15.10.1995 alkaen kolmen osapuolen tekemän sopimuksen nojalla yleishyödyllisen asuntotuotantoyhtiön Habitations sociales du Roman Paísin (jäljempänä HSRP) ja ASBL (voittoa tavoittelematon yhteisö) Régie de Quartier de Tubizen (jäljempänä Régie) palveluksessa.
- 2 SD:n työsopimus purettiin välittömästi 11.1.2016.
- 3 SD nosti 10.1.2017 kanteen työtuomioistuimessa. Hän väittää olennaisin osin, että hänelle sopimuksen aikana maksetut palkat ja vastaavasti hänelle maksettu irtisanomiskorvaus ovat riittämättömiä, ettei yli- ja yötyötunteja ole korvattu ja että hänen irtisanomisensa on laiton.
- 4 Työtuomioistuin käsittelee tiettyjä kohtia, joista asianosaiset ovat erimielisiä (työsuhteiden luokittelu, HSRP:n ja Régien yhteisvastuu, irtisanomiskorvaus,

korvaus laittomasta irtisanomisesta) ja määrää prosessinjohtotoimesta määrittääkseen SD:lle maksettavan saamatta jääneen palkan suuruuden.

- 5 Régie asetettiin konkurssiin 13.5.2019.
- 6 Lisäksi työtuomioistuin pohtii SD:n tekemiltä yli- ja yötyötunneilta saamatta jääneen palkan maksamisen osalta, onko yli- ja yötyötuntien todistustakkaa koskeva kansallinen lainsäädäntö unionin oikeuden mukainen, ja päättää esittää unionin tuomioistuimelle ennakkoratkaisukysymyksen.

2. Kyseessä olevat säännökset ja määräykset

2.1. Unionin oikeus

2.1.1. Euroopan unionin perusoikeuskirja

- 7 Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa määrätään seuraavaa:
”Jokaisella työntekijällä on oikeus enimmäistyöajan rajoitukseen sekä päivittäisiin ja viikoittaisiin lepoaikoihin ja palkalliseen vuosilomaan.”

2.1.2 *Tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista 4.11.2003 annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY (EUVL 2003, L 299, s. 9)*

- 8 Direktiivin 3 artiklassa, jonka otsikko on ”Päivittäinen lepoaika”, säädetään seuraavaa:
”Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jokainen työntekijä saa vähintään 11 tunnin yhtäjaksoisen lepoajan jokaista 24 tunnin jaksoa kohden.”
- 9 Direktiivin 5 artiklassa, jonka otsikko ”Viikoittainen lepoaika”, säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jokainen työntekijä saa jokaista seitsemän päivän jaksoa kohden vähintään kahdenkymmenen neljän tunnin keskeytymättömän lepoajan, johon lisätään 3 artiklassa tarkoitettu yhdentoista tunnin päivittäinen lepoaika.

Jos asialliset, tekniset tai työn järjestämiseen liittyvät olosuhteet niin edellyttävät, voidaan soveltaa kahdenkymmenen neljän tunnin vähimmäislepoaikaa.”

- 10 Direktiivin 6 artiklassa, jonka otsikko on ”Viikoittainen enimmäistyöaika”, säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet, jotta työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemiseksi:

- a) rajoitetaan viikoittainen työaika laeilla, asetuksilla tai hallinnollisilla määräyksillä tai työehtosopimuksilla taikka työmarkkinaosapuolten välisillä sopimuksilla;
- b) keskimääräinen työaika jokaisena seitsemän päivän jaksona, ylityö mukaan lukien, on enintään neljäkymmentäkahdeksan tuntia.”

2.1.3. Toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä 12.6.1989 annettu neuvoston direktiivi 89/391/ETY (EYVL 1989, L 183, s. 1).

11 Direktiivin 4 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että työnantajat, työntekijät ja työntekijöiden edustajat ovat niiden oikeussääntöjen alaisia, jotka ovat tarpeellisia tämän direktiivin täytäntöönpanemiseksi.”

12 Direktiivin 11 artiklan 3 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Työntekijöiden edustajilla, joilla on erityisiä työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä koskevia tehtäviä on oltava oikeus pyytää työnantajalta asianmukaisia toimenpiteitä ja oikeus tehdä työnantajalle ehdotuksia työntekijöihin kohdistuvien vaarojen vähentämiseksi tai vaarojen aiheuttajien poistamiseksi.”

13 Direktiivin 16 artiklan 3 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Tämän direktiivin säännöksiä sovelletaan kokonaisuudessaan kaikilla erityisdirektiiveissä tarkoitetuilla alueilla, sanotun kuitenkin rajoittamatta erityisdirektiiveissä olevien ankarampien tai erityissäännöksiä soveltamista.”

2.1.4. Unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö

Tuomio 14.5.2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402)

Unionin tuomioistuin totesi tässä tuomiossa, että ”tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY 3, 5 ja 6 artiklaa, luettuina Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan valossa, sekä toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä 12.6.1989 annetun neuvoston direktiivin 89/391/ETY 4 artiklan 1 kohtaa, 11 artiklan 3 kohtaa ja 16 artiklan 3 kohtaa on tulkittava siten, että ne ovat esteenä jäsenvaltion lainsäädännölle, joka ei siitä kansallisessa oikeuskäytännössä omaksutun tulkinnan mukaan velvoita työnantajia ottamaan käyttöön järjestelmää, jonka avulla kunkin työntekijän suorittama päivittäinen työaika voidaan mitata.”

Se täsmensi myös, että ”merkitystä ei tämän osalta ole sillä, onko – – viikoittainen enimmäistyöaika työntekijän kannalta edullisempi – – kuin se, josta säädetään direktiivin 2003/88 6 artiklan b alakohdassa. On näet kuitenkin niin, että – – näistä kysymyksistä annetuilla kansallisilla säännöksillä on saatettu osaksi kansallista oikeutta direktiivi, jonka noudattamisesta jäsenvaltioiden on huolehdittava säätämällä tämän edellyttämistä yksityiskohtaisista soveltamis säännöistä. Sitä paitsi ilman järjestelmää, jonka avulla päivittäin suoritettu työaika voidaan mitata, työntekijän on yhtä lailla vaikea ja käytännössä jopa mahdoton varmistua siitä, että viikoittaista enimmäistyöaika on tosiasiallisesti noudatettu, olipa sen pituus mikä hyvänsä.” (51 kohta)

Se myös lisäsi, että ”direktiivissä 2003/88 säädettyjen oikeuksien ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa vahvistetun perusoikeuden tehokkaan vaikutuksen turvaamiseksi jäsenvaltioiden on siis velvoitettava työnantajat ottamaan käyttöön objektiivinen ja luotettava järjestelmä, johon on pääsy ja jonka avulla kunkin työntekijän päivittäin suorittama työaika voidaan mitata.” (60 kohta)

Tältä osin unionin tuomioistuin täsmensi kansallisten tuomioistuinten roolista seuraavaa:

”Lopuksi on muistettava, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan direktiivistä jäsenvaltioille seuraava velvoite saavuttaa direktiivissä säädetty tulos sekä niiden SEU 4 artiklan 3 kohtaan perustuva velvoite toteuttaa kaikki yleis- tai erityistoimenpiteet, jotka ovat aiheellisia tämän velvoitteen täyttämisen varmistamiseksi, sitovat kaikkia jäsenvaltioiden viranomaisia, myös tuomioistuimia niiden toimivallan rajoissa (ks. mm. tuomio 19.4.2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, 30 kohta ja tuomio 13.12.2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, 49 kohta).

Tästä seuraa, että kun kansalliset tuomioistuimet soveltavat kansallista oikeutta, jota niitä on pyydetty tulkitsemaan, niiden on otettava huomioon kaikki kyseisen oikeuden säännöt ja sovellettava siinä hyväksytyjä tulkintamenetelmiä voidakseen tulkita sitä mahdollisimman pitkälle kyseessä olevan direktiivin sanamuodon ja tarkoituksen mukaisesti, jotta direktiivissä tarkoitettu tulos saavutettaisiin ja SEUT 288 artiklan kolmatta kohtaa noudatettaisiin (tuomio 19.4.2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, 31 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

Vaatus unionin oikeuden mukaisesta tulkinnasta sisältää kansallisten tuomioistuinten velvollisuuden tarvittaessa muuttaa vakiintunutta oikeuskäytäntöä, jos tämä perustuu sellaiseen kansallisen oikeuden tulkintaan, joka ei sovi yhteen direktiivin tavoitteiden kanssa (tuomio 19.4.2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, 33 kohta; tuomio 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, 72 kohta ja tuomio 11.9.2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, 64 kohta).” (68–70 kohta)

Tuomio 21.2.2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82)

Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin muistuttaa myös, että unionin tuomioistuin on todennut, etteivät jäsenvaltiot voi hyväksyä vähemmän rajoittavaa työajan käsitettä kuin direktiivin 2003/88 2 artiklaan sisältyvä käsite (tuomio 21.2.2018, C-518/15, Ville de Nivelles v. Rudy Martzak).

2.2. Kansallinen lainsäädäntö

- 14 Belgian siviililain (Code civil) 1315 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Sen, joka vaatii velvoitteen täytäntöönpanoa, on näytettävä se toteen.

Vastavuoroisesti sen, joka väittää vapautuneensa velvoitteesta, on puolestaan näytettävä toteen maksu tai seikka, joka aiheutti hänen velvollisuutensa lakkaamisen.”

3. Asianosaisten kannanotot

- 15 SD:n mukaan saamattomat yli- ja yötyötuntien palkat on maksettava hänelle. Näytön osalta hän nojautuu esittämiinsä asiakirjoihin ja direktiivin 2003/88 säännöksiin ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan määräyksiin, tulkittuina 14.5.2019 annetun tuomion CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402) mukaisesti. Hän vaatii toissijaisesti, että jos yli- ja yötyötunneilta ei ole maksettava saamatta jäänyttä palkkaa, vastaajat on velvoitettava korvaamaan hänelle perusteeton etu, jonka nämä ovat saaneet kyseisten tuntien aikana tehdyn työn vuoksi.
- 16 Régien konkurssipesän pesänhoitaja ilmoittaa, ettei se jatka menettelyä.
- 17 HSRP vetoaa ominaisuuteensa julkisoikeudellisena oikeushenkilönä ja katsoo, että siihen sovelletaan pelkästään tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista julkisella sektorilla 14.12.2000 annettua lakia (loi du 14 décembre fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public), jossa ei säädetä ylityötuntien tai palkan lisien maksamisesta, eikä 16.3.1971 annettua työlakia (loi du 16 mars 1971 sur le travail).
- 18 Lisäksi näistä ylityötunneista ei ole esitetty näyttöä, vaikka HSRP:tä ei voida moittia työajan mittaamisjärjestelmän puuttumisesta, koska se on käyttänyt tällaista järjestelmää jo useiden vuosien ajan.
- 19 Toissijaisesti ei ole kyse perusteettomasta edusta.

4. Tribunal du travail'n arviointi asiasta

- 20 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tukeutuu unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöön (ks. edellä 2.1.4 kohta) ja katsoo, että HSRP:n väite, jonka

mukaan 14.5.2019 annetun tuomion CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402) sisältö ei ole merkityksellinen, koska käsiteltävänä oleva menettely on aloitettu aikaisemmin, ei estä tutkimista tältä osin.

Se hylkää myös väitteen siitä, että HSRP ei kuuluisi 16.3.1971 annetun työlain soveltamisalaan. Tämän lain 1 §:ssä nimittäin määritellään soveltamisalaan kuuluvat henkilöt, nimittäin työnantajat ja työntekijät – joita HSRP ja kantaja ovat – kun taas 3 §:n 1 momentin 1 kohdassa suljetaan soveltamisalan ulkopuolelle – vain tietyiltä osin lakia – ”henkilöt, jotka ovat valtion, maakuntien, kuntien, niistä riippuvaisten julkisyhteisöjen ja julkisten elinten palveluksessa, paitsi jos he ovat teollista tai kaupallista toimintaa harjoittavien laitosten tai laitosten, jotka huolehtivat terveydestä, ennalta ehkäisemisestä tai hygieniasta, palveluksessa”. HSRP ei kuulu näihin luokkiin, koska se on osuuskuntamuotoinen rajavastuuyhtiö (SCRL).

Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin muistuttaa, että direktiiveillä on Euroopan lainsäädännön tasolla vain suora vertikaalinen vaikutus, minkä vuoksi niihin ei voida vedota yksityishenkilöiden välillä. On kuitenkin niin, että kun valtioille asetettua velvollisuutta ei noudateta – kuten käsiteltävässä asiassa, koska Belgia ei yleisellä tavalla ”velvoita työnantajia ottamaan käyttöön järjestelmää, jonka avulla kunkin työntekijän suorittama päivittäinen työaika voidaan mitata” – tuomioistuinten on ryhdyttävä erityisiin toimenpiteisiin – koska Belgian tuomari ei voi lausua yleisen ja abstraktin säännöksen pohjalta – saavuttaakseen direktiivissä vahvistetun tavoitteen, niiden on nimittäin poikettava oikeuskäytännöstä.

Unionin tuomioistuin on nimittäin erityisesti todennut, että työntekijän 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” (tuomio 14.5.2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, 45 kohta).

Tämä on totta erityisesti ylityötuntien osalta, joiden määrän yksipuoliseen luonteeseen eli siihen, ettei niistä ole nimenomaisesti sovittu, työnantajat HSRP:n tavoin järjestelmällisesti vetoavat.

On nimittäin todettava, että ”ilman tällaista [työajan päivittäisen valvonnan yksilökohtaista] järjestelmää ei voida objektiivisesti ja luotettavasti todeta työntekijän suorittamien työtuntien määrää eikä sitä, miten ne jakautuvat ajallisesti, eikä myöskään säännöllisen työajan ylittävien, ylityönä tehtyjen työtuntien määrää” (tuomio 14.5.2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, 47 kohta).

Käsiteltävässä asiassa ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, että ainoa tapa varmistaa kyseisen säännön tehokkuus on kääntää todistustaakka, jos

työnantaja ei ole ottanut käyttöön luotettavaa työajan mittaamisjärjestelmää ja ettei tätä kysymystä voida ratkaista oikeuskäytännön muuttamisella, koska todistustaakasta säädetään laissa ja tarkemmin siviililain 1315 §:ssä, jonka mukaan sen, joka vaatii velvoitteen täytäntöönpanoa, on näytettävä se toteen.

Siviililain uuden VII osan 8.4 §:ssä, jossa pysytetään tämä perussääntö, annetaan kuitenkin tuomioistuimelle toimivalta määrittää ”erityisellä tavalla perustellulla tuomiolla poikkeuksellisissa olosuhteissa, kenellä on todistustaakka, kun edellisissä kohdissa esitettyjen sääntöjen soveltaminen olisi ilmeisen kohtuutonta. Tuomioistuin voi käyttää tätä mahdollisuutta vain, jos se on määrännyt kaikista hyödyllisistä prosessinjohtotoimista ja on valvonut sitä, että asianosaiset tekevät yhteistyötä asian selvittämisessä, mutta ei kuitenkaan ole saanut riittävää näyttöä”, ja voi siis varmistaa unionin säännön tehokkuuden, mutta tämä säännös tulee voimaan vasta 1.11.2020.

Vastaavasti ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo, että unionin tuomioistuimelle on esitettävä ennakkoratkaisukysymys yli- ja yötyötuntien todistustaakkaa koskevan kansallisen säännön yhteensopivuudesta, jos jäsenvaltio ei ole velvoittanut työnantajia ottamaan käyttöön objektiivista, luotettavaa ja käyttökelpoista järjestelmää, johon on pääsy ja jonka avulla kunkin työntekijän päivittäin suorittama työaika voidaan mitata.

5. Ennakkoratkaisukysymys

Tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles (Brabant wallonin työtuomioistuin, Nivelles'n osasto), esittää unionin tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

”Onko tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY 3, 5 ja 6 kohtaa, luettuina Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan valossa, sekä toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä 12.6.1989 annetun neuvoston direktiivin 89/391/ETY 4 artiklan 1 kohtaa, 11 artiklan 3 kohtaa ja 16 artiklan 3 kohtaa – siltä osin kuin ne ovat esteenä jäsenvaltion lainsäädännölle, jossa ei velvoiteta työnantajia ottamaan käyttöön järjestelmää, jonka avulla kunkin työntekijän päivittäin suorittama työaika voidaan mitata (tuomio C-55/18, 14.5.2019) – tulkittava sillä tavoin, että ne ovat esteenä sille, että kansallisessa lainsäädännössä, käsiteltävässä asiassa Belgian siviililain 1315 §:ssä, jonka mukaan sen, joka vaatii velvoitteen täytäntöönpanoa, on näytettävä se toteen velvoitteen, ei säädetä käänteisestä todistustaakasta, kun työntekijä vetoaa tavanomaisen työaikansa ylittämiseen, kun:

- tässä samassa kansallisessa lainsäädännössä, joka on käsiteltävässä asiassa Belgian lainsäädäntö, ei velvoiteta työnantajia ottamaan käyttöön luotettavaa järjestelmää, jonka avulla kunkin työntekijän päivittäin suorittama työaika voidaan mitata,

- työnantaja ei ole oma-aloitteisesti ottanut käyttöön tällaista järjestelmää, ja
- työntekijä näin ollen saatetaan tilanteeseen, jossa hänen on käytännössä mahdotonta osoittaa työajan ylittyminen?”

TYÖASIAKIRJA