UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (suuri jaosto)

22 päivänä marraskuuta 2011 *

Asiassa C-214/10,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Landesarbeitsgericht Hamm (Saksa) on esittänyt 15.4.2010 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 4.5.2010, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

KHS AG

vastaan

Winfried Schulte,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (suuri jaosto),

toimien kokoonpanossa: presidentti V. Skouris, jaostojen puheenjohtajat A. Tizzano, J.N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot ja U. Lõhmus sekä tuomarit A. Rosas, E. Levits (esittelevä tuomari), A. Ó Caoimh, L. Bay Larsen ja A. Arabadjiev,

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

julkisasiamies: V. Trstenjak,
kirjaaja: hallintovirkamies B. Fülöp,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 3.5.2011 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– KHS AG, edustajanaan Rechtsanwalt P. Brasse,

– W. Schulte, edustajanaan Rechtsanwalt H.-J. Teuber,

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

– Tanskan hallitus, asiamiehinään V. Pasternak Jørgensen ja S. Juul Jørgensen,

– Euroopan komissio, asiamiehinään F. Erlbacher ja M. van Beek,

kuultuaan julkisasiamiehen 7.7.2011 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 L 299, s. 9) 7 artiklan tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat KHS AG ja sen entinen työntekijä Winfried Schulte ja jossa on kysymys Schulten vaatimuksesta saada rahallista korvausta sairastamansa infarktin vuoksi pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta vuosilta 2006–2008.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Kansainvälisen työjärjestön yleissopimus nro 132

3 Palkallisesta vuosilomasta 24.6.1970 tehdyn ILO:n yleissopimuksen nro 132 (muutettu) 9 artiklan 1 momentissa määrätään seuraavaa:

”8 artiklan 2 momentissa tarkoitettu palkallisen vuosiloman yhtäjaksoinen osa on annettava ja pidettävä viimeistään vuoden kuluessa ja palkallisen vuosiloman jäljelle jäävä osa viimeistään 18 kuukauden kuluessa sen vuoden päättymisestä, jonka osalta lomaoikeus on syntynyt.”

4 Yleissopimuksen on allekirjoittanut 14 Euroopan unionin jäsenvaltiota, mukaan lukien Saksan liittotasavalta.

Unionin säännöstö

5 Direktiivin 2003/88 johdanto-osan kuudennessa perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

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

6 Direktiivin 2003/88 1 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Tarkoitus ja soveltamisala

1. Tässä direktiivissä vahvistetaan turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäisvaatimukset työajan järjestämistä varten.

2. Tämä direktiivi koskee:

a) – – [vuosiloman vähimmäisaikaa] – –

– –”

7 Direktiivin 7 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Vuosiloma

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

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

8 Direktiivin 2003/88 17 artiklassa säädetään, että jäsenvaltiot voivat poiketa tämän direktiivin tietyistä säännöksistä. Sen 7 artiklasta poikkeaminen ei ole sallittua.

Kansallinen säännöstö

9 Lomaoikeudesta 8.1.1963 annetun liitovaltion lain (Bundesurlaubsgesetz, jäljempänä BUrlG), sellaisena kuin se on muutettuna 7.5.2002, 1 §:ssä, jonka otsikko on ”Lomaoikeus”, säädetään seuraavaa:

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

10 BUrlG:n 3 §:n, jonka otsikko on ”Loman kesto”, 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Loma on vähintään 24 arkipäivää vuodessa.”

11 BUrlG:n 7 §:n, jonka otsikko on ”Loman ajankohta, siirtäminen ja korvaaminen”, 3 ja 4 momentissa säädetään seuraavaa:

”3. Loma on myönnettävä ja pidettävä kulumassa olevana kalenterivuonna. Loma voidaan siirtää seuraavalle kalenterivuodelle ainoastaan silloin, kun se on oikeutettua pakottavista yritykseen tai työntekijän henkilöön liittyvistä syistä. Silloin kun loma on siirretty, se on myönnettävä ja pidettävä seuraavan kalenterivuoden kolmen ensimmäisen kuukauden aikana.

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

12 BUrlG:n 13 §:ssä säädetään, että tietyistä saman lain säännöksistä, myös 7 §:n 3 momentista, voidaan poiketa työehtosopimuksissa mutta ei työntekijän vahingoksi.

13 Nordrhein-Westfalenin metalli- ja sähköteollisuuden yhtenäisen työehtosopimuksen (Einheitlicher Manteltarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens, jäljempänä EMTV), joka on tehty 18.12.2003, 11 §:ssä, jonka otsikko on ”Loman myöntämisen periaatteet”, määrätään seuraavaa:

”1) Työntekijällä / oppisopimuskoulutusta suorittavalla on jäljempänä esitettyjen määräysten mukaan oikeus palkalliseen lomaan kunakin lomavuonna. Lomavuosi on kalenterivuosi.

Lomaoikeus lakkaa kolme kuukautta kalenterivuoden päättymisen jälkeen, ellei lomaa ole vaadittu ilman menestystä tai ellei sitä ole voitu pitää liikkeenhoidollisista syistä.

Jos lomaa ei ole voitu pitää sairauden vuoksi, lomaoikeus lakkaa 12 kuukautta sen jälkeen, kun 2 momentin mukainen ajanjakso on päättynyt.

– –

3) Lomaoikeuden korvaaminen on sallittu vain työsuhteen/oppisopimussuhteen päättyessä.”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

14 Schulte työskenteli huhtikuusta 1964 lähtien KHS AG:n tai tämän oikeudellisen edeltäjän palveluksessa lukkoseppänä. Hänen työsopimukseensa sovellettiin EMTV:tä. EMTV:n mukainen oikeus palkalliseen vuosilomaan oli 30 päivää vuodessa.

15 Schulte sai tammikuussa 2002 infarktin, minkä takia hän vammautui vaikeasti ja hänet todettiin työkyvyttömäksi. Hän sai lokakuusta 2003 alkaen eläkettä täyden työkyvyttömyyden perusteella. Tilanne jatkui tällaisena 31.8.2008 saakka, jolloin Schulten työsuhde päättyi.

16 Schultze nosti maaliskuussa 2009 Arbeitsgericht Dortmundissa kanteen, jossa hän vaati korvauksia kalenterivuosia 2006, 2007 ja 2008 vastaavina lomavuosina pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta.

17 Arbeitsgericht Dortmund hyväksyi kanteen näiden kolmen ajanjakson osalta siltä osin kuin Schulten vaatima korvaus koski unionin oikeuteen perustuvaa 20 päivän palkallista vähimmäislomaa vuodessa; tähän lisättiin Saksan oikeuden nojalla vuotta kohden viisi päivää, joihin hänellä oli vaikeasti vammaisena oikeus.

18 KHS AG väitti kyseisen tuomioistuimen tuomiosta tekemässään valituksessa, että Schulten oikeudet palkalliseen vuosilomaan olivat vuosilta 2006 ja 2007 lakanneet sen vuoksi, että EMTV:n 11 §:n 1 kohdan kolmannessa kohdassa tarkoitettu loman siirtämiselle varattu ajanjakso oli päättynyt.

19 Landesarbeitsgericht Hamm toteaa, että kansallisen lainsäädännön ja EMTV:n nojalla oikeudet palkallisiin lomiin vuosilta 2007 ja 2008 olivat edelleen olemassa työsopimuksen päättyessä ja että ainoastaan oikeus palkalliseen lomaan vuodelta 2006 oli menetetty kaikkiaan viidentoista kuukauden pituisen siirtämiselle varatun ajanjakson päätyttyä.

20 Kansallinen tuomioistuin ei kuitenkaan pidä mahdottomana, että kansalliseen lainsäädäntöön perustuva palkallista lomaa koskevan oikeuden menettäminen vuodelta 2006 voisi olla vastoin direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaa.

21 Landesarbeitsgericht Hamm päätti näin ollen lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko direktiivin 2003/88 – – 7 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että sen vastaisia ovat sellaiset kansalliset lait ja/tai käytännöt, joiden mukaan oikeus palkalliseen vähimmäisvuosilomaan lakkaa lomavuoden ja/tai loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä myös silloin, kun työntekijä on pitkäaikaisesti työkyvytön (siten, että tästä pitkäaikaisesta työkyvyttömyydestä seuraa, että hän voisi kerryttää oikeuksia vähimmäislomaan useilta vuosilta, jos mahdollisuutta tällaisten oikeuksien siirtämiseen ei rajoiteta ajallisesti)?

2) Mikäli tähän kysymykseen vastataan kieltävästi, täytyykö siirtämisen olla mahdollista vähintään 18 kuukauden ajan?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Ensimmäinen kysymys

22 Kansallinen tuomioistuin haluaa ensimmäisellä kysymyksellään selvittää, onko direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että se on esteenä työehtosopimusten kaltaisille kansallisille säännöksille tai käytännöille, joissa viidentoista kuukauden pituisella loman siirtämiselle varatulla ajanjaksolla, jonka päättyessä oikeus

palkalliseen lomaan lakkaa, rajoitetaan tällaista lomaa koskevien oikeuksien kumulatiivista kertymistä työntekijälle, joka on työkyvytön usean peräkkäisen lomavuoden ajan.

23 Tästä on ensiksi muistettava, että 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 tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 23.11.1993 annetussa neuvoston direktiivissä 93/104/EY (EYVL L 307, s. 18) itsessään nimenomaisesti ilmaistuissa rajoissa; kyseinen direktiivi kodifioitiin direktiivillä 2003/88 (ks. asia C-173/99, BECTU, tuomio 26.6.2001, Kok., s. I-4881, 43 kohta; asia C-342/01, Merino Gómez, tuomio 18.3.2004, Kok., s. I-2605, 29 kohta; yhdistetyt asiat C-131/04 ja C-257/04, Robinson-Steele ym., tuomio 16.3.2006, Kok., s. I-2531, 48 kohta ja yhdistetyt asiat C-350/06 ja C-520/06, Schultz-Hoff ym., tuomio 20.1.2009, Kok., s. I-179, 22 kohta).

24 Unionin tuomioistuimella on jo lisäksi ollut tilaisuus tarkastella, millä tavoin toimivaltaiset kansalliset viranomaiset panevat täytäntöön ja soveltavat tätä periaatetta oikeudesta palkalliseen vuosilomaan siltä osin kuin kysymys on työntekijöistä, joka eivät saa palkallisia vuosilomajaksoja sairauslomien vuoksi, joka eivät ylitä asianomaisen kansallisen lainsäädännön mukaan sovellettavia lomavuosia (em. yhdistetyt asiat Schultz-Hoff ym., tuomion 19 kohta).

25 Unionin tuomioistuin totesi tässä tarkastelussa, että kansallisella säännöksellä, jonka mukaan lomavuoden päättyessä pitämättä jääneet vuosilomat on pidettävä loman siirtämiselle varatun ajanjakson kuluessa, pyritään lähtökohtaisesti antamaan työntekijöille, jotka ovat olleet estyneitä pitämään vuosilomiaan, lisämahdollisuus pitää kyseiset lomat. Tällaisen ajanjakson vahvistaminen on palkallista lomaa koskevan oikeuden käyttämistä ja toteuttamista koskevien edellytysten osa ja kuuluu siis lähtökohtaisesti jäsenvaltioiden toimivaltaan (em. yhdistetyt asiat Schultz-Hoff ym., tuomion 42 kohta).

26 Unionin tuomioistuin totesi näin ollen, ettei kansallinen lainsäädäntö, jolla annetaan direktiivillä 2003/88 nimenomaisesti säädetyn palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden käyttämiseen liittyvät yksityiskohtaiset soveltamissäännöt, joiden mukaan kyseinen oikeus jopa menetetään lomavuoden tai loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä, lähtökohtaisesti ole direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan vastainen. Unionin tuomioistuin lisäsi tähän periaatteelliseen toteamukseen kuitenkin edellytyksen siitä, että oikeutensa palkalliseen vuosilomaan menettäneellä työntekijällä on oltava tosiasiallisesti ollut mahdollisuus käyttää hänelle direktiivillä annettua oikeutta (ks. em. yhdistetyt asiat Schultz-Hoff ym., tuomion 43 kohta).

27 On kuitenkin syytä todeta, että työntekijällä, joka – kuten pääasian kantaja vuonna 2006 – on koko lomavuoden ajan ja vielä kansallisessa oikeudessa loman siirtämiselle varatun ajanjakson päätyttyäkin sairauslomalla, ei ole mahdollisuutta pitää palkallista lomaansa minkään ajanjakson aikana.

28 Vaikka edellä mainitusta oikeuskäytännöstä käy ilmi, että kansallisessa säännöksessä, jossa vahvistetaan siirtämiselle varattu ajanjakso, ei voida säätää palkallista vuosilomaa koskevan työntekijän oikeuden lakkaamisesta siten, ettei tällä työntekijällä ”olisi tosiasiallisesti ollut mahdollisuutta käyttää tätä oikeutta”, tätä päätelmää on kuitenkin tarkennettava pääasiassa kyseessä olevan kaltaisissa erityisissä olosuhteissa.

29 Muussa tapauksessa pääasian kantajan kaltainen työntekijä, joka on usean peräkkäisen lomavuoden ajan työkyvytön, voisi kerryttää rajoittamattomasti töistä poissaolonsa aikana saavutettuja oikeuksia palkalliseen vuosilomaan.

30 Oikeus tällaisena työkyvyttömyysaikana saavutettujen palkallista vuosilomaa koskevien oikeuksien rajoittamattomaan kertymiseen ei kuitenkaan enää vastaa itse palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden tarkoitusta.

31 On palautettava mieleen, että Euroopan unionin peruskirjan 31 artiklan 2 kohdassa ja direktiivin 2003/88 7 artiklassa vahvistetulla oikeudella palkalliseen vuosilomaan on kaksi tarkoitusta eli sen mahdollistaminen, että työntekijä voi levätä työsopimuksen mukaisten tehtäviensä suorittamisesta yhtäältä, ja se, että hänellä on aikaa rentoutumiseen ja vapaa-aikaa toisaalta (ks. em. yhdistetyt asiat Schultz-Hoff ym., tuomion 25 kohta).

32 Unionin tuomioistuin on tästä tosin korostanut, että vaikka palkallisen vuosiloman myönteinen vaikutus työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen ilmenee täysimääräisesti, jos se pidetään tätä varten tarkoitettuna vuonna eli kulumassa olevana vuonna, tämä lepoaika ei tältä osin kuitenkaan menetä merkitystään, jos se pidetään myöhempänä ajanjaksona (asia C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, tuomio 6.4.2006, Kok., s. I-3423, 30 kohta ja em. yhdistetyt asiat Schultz-Hoff ym., tuomion 30 kohta).

33 On kuitenkin todettava, että työntekijän, joka on usean peräkkäisen lomavuoden ajan työkyvytön, saavuttama oikeus palkalliseen vuosilomaan voi vastata loman tarkoituksen edellä 31 kohdassa mainittuihin kahteen aspektiin vain, jos siirtäminen ei ylitä tiettyä ajallista enimmäisrajaa. Tämän rajan ylityttyä vuosiloma menettää työntekijän kannalta myönteisen vaikutuksensa lepoaikana säilyttäen vain ominaisuutensa aikana rentoutumiseen ja vapaa-aikana.

34 Näin ollen on niin, että kun otetaan huomioon unionin oikeudessa suoraan jokaiselle työntekijälle annetun palkallisen vuosiloman varsinainen tarkoitus, työntekijällä, joka on työkyvytön useita peräkkäisiä vuosia ja joka ei kansallisen oikeuden mukaan voi pitää palkallista vuosilomaansa tänä ajanjaksona, ei voi olla oikeutta kerryttää rajoittamattomasti tänä ajanjaksona saavutettuja oikeuksia palkalliseen vuosilomaan.

35 Siltä osin kuin kysymys on siirtämiselle varatusta ajanjaksosta, jonka päätyttyä oikeus palkalliseen vuosilomaan voi lakata, jos oikeuksia palkalliseen vuosilomaan kertyy kumulatiivisesti työkyvyttömyysajanjaksona, on arvioitava direktiivin 2003/88 7 artiklan perusteella ja edellä esitetyt seikat huomioon ottaen, voidaanko palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden siirtämiselle varattua ajanjaksoa, joka on työehtosopimusten kaltaisissa kansallisissa säännöksissä tai käytännöissä vahvistettu 15 kuukaudeksi, pitää kohtuullisesti ajanjaksona, jonka ylittävältä osin palkallinen vuosiloma menettää myönteisen vaikutuksensa lepoaikana työntekijän kannalta.

36 Tässä yhteydessä on otettava huomioon seuraavat seikat.

37 Sen lisäksi, että oikeudella palkalliseen vuosilomaan on unionin sosiaalioikeuden periaatteena erityinen merkitys, kuten edellä 23 kohdassa on todettu, 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.

38 Tästä seuraa, että jotta kunnioitetaan tätä oikeutta, jonka tavoitteena on työntekijän suojelu, kussakin siirtämiselle varatussa ajanjaksossa on otettava huomioon ne erityiset olosuhteet, joissa useiden peräkkäisten lomavuosien ajan työkyvytön työntekijä on. Siirtämiselle varatulla ajanjaksolla on siis esimerkiksi taattava, että työntekijällä on tarvittaessa lepojaksoja, jotka voidaan porrastaa ja suunnitella sekä jotka ovat käytettävissä pidemmällä aikavälillä. Kunkin siirtämiselle varatun ajanjakson on selvästi ylitettävä sen lomavuoden kesto, jolle se on myönnetty.

39 Tämän ajanjakson on myös suojattava työnantajaa siltä, että työntekijän poissaolojaksoja kertyy liikaa, ja mahdollisilta vaikeuksilta, joita tästä voi aiheutua työn järjestämisessä.

40 Käsiteltävässä asiassa EMTV:n 11 §:n 1 kohdan kolmannessa alakohdassa vahvistettu siirtämiselle varattu ajanjakso on 15 kuukautta eli pidempi kuin lomavuosi, johon se liittyy, mikä erottaa tämän asian edellä mainituissa yhdistetyissä asioissa Schultz-Hoff ym. annettuun tuomioon johtaneesta tilanteesta, jossa siirtämiselle varattu ajanjakso oli kuusi kuukautta.

41 Tässä yhteydessä on lisäksi todettava, että palkallisista vuosilomista 24.6.1970 tehdyn Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksen nro 132 (muutettu) 9 artiklan 1 momentin mukaan palkallisen vuosiloman yhtäjaksoinen osa on annettava ja pidettävä viimeistään vuoden kuluessa ja palkallisen vuosiloman jäljelle jäävä osa viimeistään 18 kuukauden kuluessa sen vuoden päättyessä, jolta lomaoikeus on syntynyt. Tämän säännön voidaan ymmärtää perustuvan ajatukseen siitä, että siinä vahvistetun määräajan päättyessä lomaoikeuksien tarkoitusta ei voida enää täysin saavuttaa.

42 Kun näin ollen otetaan huomioon, että direktiivin 2003/88 johdanto-osan kuudennen perustelukappaleen mukaan direktiivissä olisi otettava huomioon Kansainvälisen työjärjestön periaatteet, jotka koskevat työajan järjestämistä, siirtämiselle varatun ajanjakson laskemisessa on otettava huomioon palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden tarkoitus sellaisena kuin se ilmenee kyseisen yleissopimuksen 9 artiklan 1 momentista.

43 Kun otetaan huomioon edellä esitetyt seikat, voidaan kohtuullisesti katsoa, että pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden siirtämiselle varatussa 15 kuukauden ajanjaksossa otetaan huomioon kyseisen oikeuden tarkoitus, koska sillä varmistetaan, että oikeus säilyttää myönteisen vaikutuksensa lepoaikana työntekijän kannalta.

44 Tästä seuraa, että ensimmäiseen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että se ei ole esteenä työehtosopimusten kaltaisille kansallisille säännöksille tai käytännöille, joissa viidentoista kuukauden pituisella loman siirtämiselle varatulla ajanjaksolla, jonka päättyessä oikeus

palkalliseen vuosilomaan lakkaa, rajoitetaan tällaista lomaa koskevien oikeuksien kumulatiivista kertymistä työntekijälle, joka on työkyvytön usean peräkkäisen lomavuoden ajan.

Toinen kysymys

45 Kun otetaan huomioon ensimmäiseen kysymykseen annettu vastaus, toiseen kysymykseen ei ole tarpeen vastata.

Oikeudenkäyntikulut

46 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:

Tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY 7 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että se ei ole esteenä työehtosopimusten kaltaisille kansallisille säännöksille tai käytännöille, joissa viidentoista kuukauden pituisella loman siirtämiselle varatulla ajanjaksolla, jonka päättyessä oikeus palkalliseen vuosilomaan

lakkaa, rajoitetaan tällaista lomaa koskevien oikeuksien kumulatiivista kertymistä työntekijälle, joka on työkyvytön usean peräkkäisen lomavuoden ajan.

Allekirjoitukset