Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (ensimmäinen jaosto)

22 päivänä syyskuuta 2022*

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelu – Työajan järjestäminen – Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohta – Direktiivi 2003/88/EY – 7 artiklan 1 kohta – Oikeus palkalliseen vuosilomaan – Ansiokyvyn täydellinen alentuminen tai työkyvyttömyys viitejakson aikana ilmenneen sairauden vuoksi – Kansallinen säännöstö, jossa säädetään palkallista vuosilomaa koskevien oikeuksien menettämisestä tietyn ajanjakson päättyessä – Työnantajan velvollisuus antaa työntekijälle mahdollisuus käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan

Yhdistetyissä asioissa C-518/20 ja C-727/20,

joissa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvista ennakkoratkaisupyynnöistä, jotka Bundesarbeitsgericht (liittovaltion ylin työtuomioistuin, Saksa) on esittänyt 7.7.2020 tekemillään päätöksillä, jotka ovat saapuneet unionin tuomioistuimeen 16.10.2020, saadakseen ennakkoratkaisun asioissa

**XP**

vastaan

**Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide** (C-518/20)

ja

**AR**

vastaan

**St. Vincenz-Krankenhaus GmbH** (C-727/20),

UNIONIN TUOMIOISTUIN (ensimmäinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja A. Arabadjiev sekä tuomarit I. Ziemele (esittelevä tuomari) ja P. G. Xuereb,

julkisasiamies: J. Richard de la Tour,

kirjaaja: A. Calot Escobar,

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– XP, edustajanaan J. Rehberg, Rechtsanwalt,

– AR, edustajanaan U. Happe, Rechtsanwältin,

– Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide, edustajanaan M. A. J. Strömer, Rechtsanwältin,

– St. Vincenz-Krankenhaus GmbH, edustajanaan N. Gehling,

– Euroopan komissio, asiamiehinään B.-R. Killmann ja D. Recchia,

kuultuaan julkisasiamiehen 17.3.2022 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

**tuomion**

1 Ennakkoratkaisupyynnöt koskevat 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 1 kohdan ja Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) 31 artiklan 2 kohdan tulkintaa.

2 Nämä pyynnöt on esitetty asioissa, joissa asianosaisina ovat yhtäältä XP ja Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide (jäljempänä Fraport) (asia C-518/20) ja toisaalta AR ja St. Vincenz-Krankenhaus GmbH (asia C-727/20) ja jotka koskevat XP:n ja AR:n oikeutta palkalliseen vuosilomaan siltä lomavuodelta, jona kyseisistä työntekijöistä toisen ansiokyky oli alentunut täydellisesti ja toinen oli työkyvytön sairauden vuoksi.

## Asiaa koskevat oikeussäännöt

### *Unionin oikeus*

3 Direktiivin 2003/88 7 artiklassa, jonka otsikko on ”Vuosiloma”, 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.”

### *Saksan oikeus*

4 Lomista 8.1.1963 annetun liittovaltion lain (Bundesurlaubsgesetz, BGBl. 1963, s. 2), sellaisena kuin sitä sovelletaan pääasioissa (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.

(2) Loma on myönnettävä yhtäjaksoisena, elleivät pakottavat yritykseen tai työntekijän henkilöön liittyvät syyt edellytä loman jakamista osiin. Jos lomaa ei voida näistä syistä myöntää yhtäjaksoisena ja jos työntekijällä on oikeus vähintään kahdentoista työpäivän pituiseen lomaan, yhden lomaosuuden on koostuttava vähintään kahdestatoista peräkkäisestä työpäivästä.

(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. Silloin kun loma on siirretty, se on myönnettävä ja pidettävä seuraavan kalenterivuoden kolmen ensimmäisen kuukauden aikana. 5 §:n 1 momentin a kohdan mukaisesti hankittu vuosiloman osa kuitenkin siirretään työntekijän pyynnöstä seuraavaan kalenterivuoteen.

(4) Jos lomaa ei työsuhteen päättymisen takia voida enää myöntää kokonaan tai osittain, se on korvattava.”

## Pääasiat ja ennakkoratkaisukysymykset

### *Asia C-518/20*

5 XP on vuodesta 2000 lähtien työskennellyt Fraportille kuljettajana tavarakuljetuksissa. Vaikean vamman vuoksi hän on 1.12.2014 lähtien saanut ansiokyvyn täydellisen mutta ei pysyvän alentumisen perusteella eläkettä, jota on viimeksi jatkettu 31.8.2022 saakka.

6 XP nosti kanteen Fraportia vastaan ja vaati sen toteamista, että hänellä oli oikeus 34 palkalliseen vuosilomapäivään vuodelta 2014. Hän ei ole voinut käyttää näitä lomapäiviä terveydentilansa vuoksi, eikä Fraport myöskään ole täyttänyt velvollisuuttaan myötävaikuttaa lomien myöntämiseen ja pitämiseen.

7 Fraport väitti, että XP:n oikeus palkalliseen vuosilomaan vuodelta 2014 oli lakannut 31.3.2016 BUrlG:n 7 §:n 3 momentissa säädetyn, loman siirtämiselle varatun ajanjakson päätyttyä. Työntekijä, joka on terveydellisistä syistä kykenemätön pitämään lomiaan pitkän ajan, menettää nimittäin oikeutensa lomaan 15 kuukautta lomavuoden päättymisen jälkeen riippumatta siitä, täyttääkö työnantaja sille kuuluvat velvollisuudet, jotta kyseinen työntekijä voisi pitää tämän loman.

8 Alempien oikeusasteiden tuomioistuimet hylkäsivät XP:n vaatimukset, minkä jälkeen XP teki Revision-valituksen Bundesarbeitsgerichtiin (liittovaltion työtuomioistuin, Saksa).

9 Kyseinen tuomioistuin tiedustelee, onko direktiivin 2003/88 7 artiklan kanssa yhteensopiva BUrlG:n 7 §:ssä säädetty sääntö, jonka mukaan terveydellisistä syistä johtuvan pitkäaikaisen työkyvyttömyyden tapauksessa pitämättä jäänyt loma katsotaan menetetyksi, vaikka työnantaja ei ole tosiasiallisesti antanut työntekijälle mahdollisuutta käyttää oikeuttaan lomaan tämän ansiokyvyn täydellistä alentumista edeltäneen työskentelyjakson aikana.

10 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin muistuttaa, että se on tulkinnut BUrlG:n 7 §:ää direktiivin 2003/88 7 artiklan mukaisesti 6.11.2018 annetun tuomion Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874) perusteella, sillä se totesi, että oikeus palkalliseen vähimmäisvuosilomaan lakkaa viitejakson tai loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä vain, jos työnantaja on aiemmin antanut työntekijälle mahdollisuuden käyttää oikeuttaan lomaan ja jos työntekijä on tästä huolimatta jättänyt vapaaehtoisesti tämän loman pitämättä.

11 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa lisäksi katsoneensa 20.1.2009 annetun tuomion Schultz-Hoff ym. (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18) ja 22.11.2011 annetun tuomion KHS (C-214/10, EU:C:2011:761) mukaisesti, että oikeutta palkalliseen vuosilomaan ei menetetä BUrlG:n 7 §:n 3 momentin nojalla, jos työntekijä on sairauden vuoksi työkyvytön viitejakson ja/tai loman siirtämiselle varatun ajanjakson loppuun saakka. Työkyvyttömyyden jatkuessa kyseinen lomaoikeus kuitenkin lakkaa 15 kuukauden kuluttua lomavuoden päättymisestä.

12 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ei ole vielä lausunut siitä, lakkaako työntekijän, jonka ansiokyky on täydellisesti alentunut, oikeus palkalliseen vuosilomaan 15 kuukauden kuluttua lomavuodesta, kun tämä työkyvyttömyys jatkuu.

13 Ensimmäisen mahdollisen tulkinnan mukaan tällainen lakkaaminen ei sen poikkeuksellisen luonteen vuoksi olisi mahdollista, jos työnantaja ei ole täyttänyt velvollisuuttaan antaa työntekijälle oikeus käyttää lomaoikeuttaan. Tämä velvollisuus säilyttää nimittäin merkityksensä myös silloin, kun työntekijä on työkyvytön, koska sairauden pituutta ei voida tietää etukäteen. Kaikki työnantajan käytännöt tai laiminlyönnit, joilla on mahdollisesti ehkäisevä vaikutus palkallisen vuosiloman pitämiseen, ovat ristiriidassa kyseisen oikeuden tarkoituksen kanssa (tuomio 6.11.2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, 42 kohta). Jos työnantaja olisi täyttänyt velvollisuutensa hyvissä ajoin, työntekijä olisi voinut pitää vuosilomansa ennen ansiokykynsä täydellisen alentumisen alkamista.

14 Toisen tulkinnan mukaan on niin, että jos työnantajan on viitejakson ja loman siirtämiselle varatun ajanjakson aikana tapahtuneen ansiokyvyn täydellisen alentumisen vuoksi objektiivisesti mahdotonta antaa työntekijälle mahdollisuutta käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan, voitaisiin katsoa, että työnantaja voi vedota lomaoikeuden lakkaamiseen myös silloin, kun se ei ole täyttänyt velvollisuuttaan antaa työntekijälle mahdollisuus käyttää oikeuttaan. Tällaisessa tilanteessa palkallisella vuosilomalla ei olisi myönteistä vaikutusta työntekijälle lepoaikana, mikä oikeuttaisi siis pitkäaikaisen sairauden tapauksessa 15 kuukauteen rajatun loman siirtämiselle varatun ajanjakson, jonka päättyessä oikeus palkalliseen vuosilomaan lakkaa (tuomio 22.11.2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, 43 ja 44 kohta).

15 Bundesarbeitsgericht on tässä tilanteessa päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Ovatko [direktiivin 2003/88] 7 artikla ja [perusoikeuskirjan] 31 artiklan 2 kohta esteenä [BUrlG:n] 7 §:n 3 momentin kaltaisen kansallisen säännöksen sellaiselle tulkinnalle, jonka mukaan työntekijän, joka on lomavuoden aikana muuttunut terveydellisistä syistä täysin alentuneesti ansiokykyiseksi mutta joka olisi – ainakin osittain – voinut vielä käyttää lomaansa lomavuoden aikana ennen ansiokykynsä alentumisen alkamista, siihen mennessä käyttämätön oikeus palkalliseen vuosilomaan raukeaa ansiokyvyn alentumisen jatkuessa keskeytyksettä 15 kuukauden kuluttua lomavuoden päättymisen jälkeen myös siinä tapauksessa, ettei työnantaja ole vastaavan kehotuksen antamalla ja lomasta tiedottamalla antanut työntekijälle mahdollisuutta käyttää lomaoikeuttaan?

2) Jos ensimmäiseen kysymykseen vastataan myöntävästi:

onko näissä olosuhteissa pois suljettua myös se, että menetys tapahtuu ansiokyvyn täydellisen alentumisen jatkuessa myöhemmin?”

### *Asia C-727/20*

16 AR, joka on St. Vincenz-Krankenhausin työntekijä, on ollut työkyvyttömänä vuonna 2017 tapahtuneesta sairastumisestaan lähtien.

17 AR ei pitänyt kaikkia niitä palkallisia vuosilomapäiviä, joihin hänellä oli oikeus vuodelta 2017. Hänen työnantajansa ei kehottanut häntä pitämään lomaansa eikä myöskään ilmoittanut hänelle, että hakematta olevat lomat saatetaan menettää kalenterivuoden tai BUrlG:n 7 §:n 3 momentissa tarkoitetun loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä. AR nosti työtuomioistuimissa kanteen, jossa vaadittiin toteamaan, että hänellä on 14 palkallista lomapäivää vuodelta 2017. Hän väittää, etteivät hänen oikeutensa palkalliseen vuosilomaan lakanneet 31.3.2019 hänen jatkuvan työkyvyttömyytensä vuoksi, koska hänen työnantajansa ei ilmoittanut hänelle hyvissä ajoin siitä, että lomapäivät saatetaan menettää.

18 St. Vincenz-Krankenhaus väittää, että BUrlG:n 7 §:n 3 momentin mukaan AR:n oikeus palkalliseen vuosilomaan vuodelta 2017 oli lakannut 31.3.2019.

19 Alempien oikeusasteiden tuomioistuimet hylkäsivät AR:n vaatimukset, minkä jälkeen AR teki Revision-valituksen Bundesarbeitsgerichtiin.

20 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin esitti perustelut, jotka vastaavat niitä, jotka asian C-518/20 yhteydessä on esitetty edellä tämän tuomion 9–14 kohdassa, niiden syiden osalta, joiden johdosta se on esittänyt kysymykset direktiivin 2003/88 7 artiklan ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan tulkinnasta.

21 Bundesarbeitsgericht on tässä tilanteessa päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Ovatko [direktiivin 2003/88] 7 artikla ja [perusoikeuskirjan] 31 artiklan 2 kohta esteenä [BUrlG:n] 7 §:n 3 momentin kaltaisen kansallisen säännöksen sellaiselle tulkinnalle, jonka mukaan työntekijän, joka on lomavuoden aikana sairastuessaan tullut työkyvyttömäksi mutta joka olisi – ainakin osittain – voinut vielä käyttää lomaansa lomavuoden aikana ennen

sairastumistaan, siihen mennessä käyttämätön oikeus palkalliseen vuosilomaan raukeaa työkyvyttömyyden jatkuessa keskeytyksettä 15 kuukauden kuluttua lomavuoden päättymisen jälkeen myös siinä tapauksessa, ettei työnantaja ole vastaavan kehotuksen antamalla ja lomasta tiedottamalla antanut työntekijälle mahdollisuutta käyttää lomaoikeuttaan?

2) Jos ensimmäiseen kysymykseen vastataan myöntävästi:

onko näissä olosuhteissa pois suljettua myös se, että menetys tapahtuu työkyvyttömyyden jatkuessa myöhemmin?”

## Asioiden käsittelyn vaiheet unionin tuomioistuimessa

22 Unionin tuomioistuimen 30.11.2021 tekemällä päätöksellä asiat C-518/20 ja C-727/20 yhdistettiin asioiden käsittelyn suullista vaihetta ja tuomion antamista varten, koska ne liittyvät toisiinsa.

## Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

23 Asioissa C-518/20 ja C-727/20 esittämillään kysymyksillä, joita on syytä tarkastella yhdessä, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee lähinnä, onko direktiivin 2003/88 7 artiklaa ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaa tulkittava siten, että ne ovat esteenä kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan työntekijän oikeus palkalliseen vuosilomaan, jonka hän on ansainnut sellaiselta viitejaksolta, jona hänen ansiokykynsä on täydellisesti alentunut tai hänestä on tullut työkyvytön sittemmin jatkuneen sairauden vuoksi, voi lakata joko kansallisessa oikeudessa sallitun, loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä tai myöhemmin myös silloin, kun työnantaja ei ole antanut työntekijälle hyvissä ajoin mahdollisuutta käyttää tätä oikeutta.

24 Tässä yhteydessä on ensinnäkin muistutettava, että – kuten direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan itse sanamuodosta ilmenee – jokainen työntekijä saa vähintään neljän viikon palkallisen vuosiloman. Tätä oikeutta palkalliseen vuosilomaan on pidettävä unionin sosiaalioikeuden periaatteena, jolla on erityinen merkitys ja jonka toimivaltaiset kansalliset viranomaiset voivat panna täytäntöön ainoastaan direktiivissä 2003/88 nimenomaisesti ilmaistuissa rajoissa (tuomio 6.11.2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, 19 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

25 Lisäksi on huomattava, että sen lisäksi, että oikeudella palkalliseen vuosilomaan on unionin sosiaalioikeuden periaatteena erityinen merkitys, siitä on myös määrätty nimenomaisesti perusoikeuskirjan, jolla on SEU 6 artiklan 1 kohdan mukaan sama oikeudellinen arvo kuin perussopimuksilla, 31 artiklan 2 kohdassa (tuomio 22.11.2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, 37 kohta).

26 Direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohta koskee siis perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa vahvistettua perusoikeutta palkalliseen vuosilomaan ja siinä konkretisoidaan tätä oikeutta. Viimeksi mainitussa määräyksessä taataan nimittäin jokaisen työntekijän oikeus palkalliseen vuosilomaan, kun taas ensiksi mainitulla säännöksellä pannaan tämä periaate täytäntöön vahvistamalla mainitun ajanjakson pituus (tuomio 13.1.2022, Koch Personaldienstleistungen, C-514/20, EU:C:2022:19, 25 kohta).

27 Toiseksi on syytä muistuttaa, että unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan vuosilomaoikeudella on kaksi tarkoitusta eli sillä pyritään sen mahdollistamiseen, että yhtäältä työntekijä voi levätä työsopimuksen mukaisten tehtäviensä suorittamisesta ja että toisaalta hänellä on aikaa rentoutumiseen ja vapaa-aikaan (tuomio 20.1.2009, Schultz-Hoff ym., C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, 25 kohta ja tuomio 25.6.2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ja Iccrea Banca, C-762/18 ja C-37/19, EU:C:2020:504, 57 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

28 Tämä tarkoitus, joka erottaa palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden muista lomista, joilla on eri tarkoitus, perustuu oletukseen siitä, että työntekijä on tosiasiallisesti työskennellyt viitejaksona. Tarkoitus mahdollistaa työntekijälle lepo näet edellyttää, että tämä työntekijä on harjoittanut toimintaa, joka oikeuttaa lepoon, rentoutumiseen ja vapaa-aikaan direktiivissä 2003/88 tarkoitetun, työntekijän turvallisuuden ja terveyden suojaamisen varmistamiseksi. Oikeudet palkalliseen vuosilomaan on siis lähtökohtaisesti määritettävä työsopimuksen nojalla täyttyneiden tosiasiallisten työskentelykausien perusteella (tuomio 4.10.2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, 28 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

29 Tietyissä tilanteissa, joissa työntekijä ei kykene suorittamaan tehtäviään, jäsenvaltio ei täten voi asettaa palkallista vuosilomaa koskevalle oikeudelle edellytystä, jonka mukaan työntekijän on täytynyt tosiasiallisesti työskennellä. Näin on erityisesti niiden työntekijöiden osalta, jotka ovat viitejakson aikana poissa työstä sairausloman vuoksi. Kuten unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä nimittäin ilmenee, tällaiset työntekijät rinnastetaan palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden osalta työntekijöihin, jotka ovat tosiasiallisesti työskennelleet kyseisen jakson aikana (tuomio 9.12.2021, Staatssecretaris van Financiën (Palkallisen vuosiloman ajalta maksettava palkka), C-217/20, EU:C:2021:987, 29 ja 30 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

30 Unionin tuomioistuin on tässä yhteydessä katsonut, että sairaudesta johtuva työkyvyttömyys on lähtökohtaisesti ennalta arvaamatonta ja työntekijän tahdosta riippumatonta. Sairaudesta johtuvia poissaoloja on nimittäin pidettävä työstäpoissaoloina, jotka johtuvat asianomaisen työntekijän määräämisvallasta riippumattomasta syystä ja jotka on laskettava työssäoloajaksi (ks. vastaavasti tuomio 9.12.2021, Staatssecretaris van Financiën (Palkallisen vuosiloman ajalta maksettava palkka), C-217/20, EU:C:2021:987, 31 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

31 Unionin tuomioistuin on tässä yhteydessä katsonut, että direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että se on esteenä kansallisille säännöksille tai käytännöille, joiden mukaan oikeus palkalliseen vuosilomaan lakkaa viitejakson ja/tai kansallisessa oikeudessa loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä, kun työntekijä on ollut sairauslomalla koko viitejakson tai sen osan ajan eikä hänellä siis ole ollut tosiasiallisesti mahdollisuutta käyttää edellä mainittua oikeutta (tuomio 30.6.2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, 24 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

32 Mainitun oikeuskäytännön mukaan on näin ollen suljettu pois, että unionin oikeudessa taattua työntekijän oikeutta palkalliseen vähimmäisvuosilomaan vähennetään tilanteessa, jolle on ominaista se, ettei työntekijä ole sairauden vuoksi voinut täyttää työskentelyvelvollisuuttaan viitejaksolla (ks. vastaavasti tuomio 9.12.2021, Staatssecretaris van Financiën (Palkallisen vuosiloman ajalta maksettava palkka), C-217/20, EU:C:2021:987, 32 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

33 Kolmanneksi on muistutettava, 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.

34 Siinä erityisessä asiayhteydessä, jossa asianomaiset työntekijät olivat estyneitä käyttämästä oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan sen vuoksi, että he olivat olleet poissa töistä sairauden vuoksi, unionin tuomioistuin onkin katsonut, että vaikka työntekijä, joka on usean peräkkäisen viitejakson ajan työkyvytön, voisikin rajoittamattomasti kerryttää töistä poissaolonsa aikana saavutettuja oikeuksia palkalliseen vuosilomaan, tällainen rajoittamaton kerryttäminen ei enää vastaisi itse palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden tarkoitusta (tuomio 29.11.2017, King, C-214/10, EU:C:2017:914, 53 ja 54 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

35 Unionin tuomioistuin on jo todennut, että on olemassa ”erityisiä olosuhteita”, joiden vuoksi on perusteltua poiketa säännöstä, jonka mukaan palkallista vuosilomaa koskevat oikeudet eivät voi vanhentua, jotta vältetään pitkäaikaisen sairauden vuoksi poissaolon aikana ansaittujen palkallista vuosilomaa koskevien oikeuksien rajoittamattomasta kertymisestä aiheutuvat kielteiset seuraukset. Tällainen poikkeus perustuu palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden varsinaiseen tavoitteeseen sekä tarpeeseen suojata työnantajaa siltä, että työntekijän poissaolojaksoja kertyy liikaa, ja mahdollisilta vaikeuksilta, joita tästä voi aiheutua työn järjestämisessä (tuomio 22.11.2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, 34 ja 39 kohta).

36 Unionin tuomioistuin on siten katsonut sellaisissa erityisissä olosuhteissa, jotka vallitsevat useiden peräkkäisten viitejaksojen ajan työkyvyttömänä olleen työntekijän osalta, että kun otetaan huomioon paitsi työntekijän suojelu, johon direktiivillä 2003/88 pyritään, myös työnantajan – jolle voi kertyä liikaa työntekijän poissaolojaksoja ja jolle voi aiheutua niistä mahdollisia vaikeuksia työn järjestämisessä – suojelu, kyseisen direktiivin 7 artiklaa on tulkittava siten, ettei se ole esteenä kansallisille säännöksille tai käytännöille, joissa 15 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 viitejakson ajan (ks. vastaavasti tuomio 22.11.2017, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, 29 ja 30 kohta ja tuomio 29.11.2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, 55 kohta).

37 Jollei ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen tehtävänä olevista tarkistuksista muuta johdu, on näin ollen tutkittava, ovatko pääasioissa kyseessä olevan kaltaiset olosuhteet edellisessä kohdassa mainitussa oikeuskäytännössä tarkoitetussa merkityksessä ”erityisiä” siten, että niiden perusteella voitaisiin poiketa direktiivin 2003/88 7 artiklassa ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa vahvistetusta oikeudesta, jota unionin tuomioistuin on tulkinnut siten, ettei kyseinen oikeus voi lakata viitejakson ja/tai kansallisessa oikeudessa loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä, kun työntekijälle ei ole annettu mahdollisuutta pitää lomaansa.

38 Nyt käsiteltävässä asiassa on määritettävä, voivatko pääasioissa kyseessä olevat työnantajat vaatia palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden, jonka työntekijä on ansainnut sellaisen viitejakson aikana, jona hän on tosiasiallisesti työskennellyt ennen kuin hänen ansiokykynsä on täydellisesti alentunut tai hänestä on tullut työkyvytön, tämän tuomion 34–36 kohdassa mainitusta oikeuskäytännöstä seuraavan ajallisen rajoituksen soveltamista.

39 Unionin tuomioistuin on jo todennut, että palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden automaattinen menettäminen, joka ei edellytä sitä, että tarkastetaan ensin, onko työntekijälle tosiasiallisesti annettu mahdollisuus käyttää kyseistä oikeutta, ylittää tämän tuomion 33 kohdassa mainitut rajat, jotka sitovat ehdottomasti jäsenvaltioita, kun ne antavat kyseisen oikeuden käyttämiseen liittyvät yksityiskohtaiset säännöt (ks. vastaavasti tuomio 6.11.2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:84, 40 kohta).

40 On syytä muistuttaa, että työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijällä on mahdollisuus käyttää oikeuttaan vuosilomaan (ks. vastaavasti tuomio 6.11.2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, 51 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen ja tuomio 6.11.2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:84, 44 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Toisin kuin tilanteessa, jossa työntekijälle kertyy kumulatiivisesti oikeuksia palkalliseen vuosilomaan hänen ollessaan sairauden vuoksi estynyt ottamasta tällaista lomaa, työnantajan, joka ei anna työntekijälle mahdollisuutta käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan, on vastattava tältä osin seurauksista (tuomio 25.6.2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ja Iccrea Banca, C-762/18 ja C-37/19, EU:C:2020:504, 77 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

41 Jäsenvaltiot eivät siis voi poiketa direktiivin 2003/88 7 artiklassa ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa vahvistetusta oikeudesta, jonka mukaan saavutettu oikeus palkalliseen vuosilomaan ei voi lakata viitejakson ja/tai kansallisessa oikeudessa loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä, jos työntekijä ei ole voinut pitää lomaansa (ks. vastaavasti tuomio 6.11.2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, 54 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

42 Kuten julkisasiamiehen ratkaisuehdotuksen 65 kohdasta voidaan päätellä, kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on selvittää, onko työnantaja täyttänyt hyvissä ajoin palkallisen vuosiloman pitämistä koskevat kehotus- ja tiedottamisvelvollisuutensa.

43 Lisäksi on todettava, että pääasioissa kyseessä olevat työntekijät vaativat ainoastaan palkallista vuosilomaa koskevia oikeuksia, jotka on ansaittu sellaiselta viitejaksolta, josta osan he ovat olleet töissä ja osan heidän ansiokykynsä on ollut täydellisesti alentunut tai he ovat olleet työkyvyttömiä sairauden vuoksi.

44 Kuten julkisasiamies on todennut ratkaisuehdotuksensa 52 kohdassa, pääasioiden kaltaisissa olosuhteissa palkallista vuosilomaa koskevien oikeuksien rajoittamattomasta kertymisestä aiheutuvien kielteisten seurausten vaaraa ei ole. Tämän tuomion 35 ja 36 kohdassa mainitun kaltainen työnantajan etujen suojaaminen ei täten vaikuta ehdottoman tarpeelliselta eikä sillä siis lähtökohtaisesti voida oikeuttaa poikkeamista työntekijän oikeudesta palkalliseen vuosilomaan.

45 Vaikka unionin tuomioistuimen 22.11.2011 antamassaan tuomiossa KHS (C-214/10, EU:C:2011:761) sallima ajallinen rajoitus epäilemättä estää työntekijöitä vaatimasta kaikkien sellaisten palkallista vuosilomaa koskevien oikeuksien säilyttämistä, jotka ovat kertyneet pitkittyneen työstä poissaolon aikana useilta peräkkäisiltä viitejaksoilta, tällaista rajoitusta ei voida soveltaa palkallista vuosilomaa koskevaan oikeuteen, joka on ansaittu sen viitejakson aikana, jona työntekijä on tosiasiallisesti työskennellyt ennen kuin hänen ansiokykynsä on täydellisesti alentunut tai hänestä on tullut työkyvytön, ilman että on tarpeen tutkia sitä, onko työnantaja antanut työntekijälle hyvissä ajoin mahdollisuuden käyttää tätä oikeutta, sillä perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa vahvistettu ja direktiivin 2003/88 7 artiklassa konkretisoitu oikeus menettäisi tällaisen tilanteen johdosta muutoin sisältönsä.

46 Asioissa C-518/20 ja C-727/20 esitettyihin kysymyksiin on vastattava edellä esitetyn perusteella, että direktiivin 2003/88 7 artiklaa ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaa on tulkittava siten, että ne ovat esteenä kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan työntekijän oikeus palkalliseen vuosilomaan, joka on ansaittu sellaiselta viitejaksolta, jona kyseinen työntekijä on tosiasiallisesti työskennellyt ennen kuin hänen ansiokykynsä on täydellisesti alentunut tai hänestä on tullut työkyvytön sittemmin jatkuneen sairauden vuoksi, voi lakata joko kansallisessa oikeudessa sallitun, loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä tai myöhemmin myös silloin, kun työnantaja ei ole antanut työntekijälle hyvissä ajoin mahdollisuutta käyttää tätä oikeutta.

## Oikeudenkäyntikulut

47 Pääasioiden asianosaisten osalta asioiden käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevien asioiden 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 (ensimmäinen jaosto) on ratkaissut asian 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 ovat esteenä kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan työntekijän oikeus palkalliseen vuosilomaan, joka on ansaittu sellaiselta viitejaksolta, jona kyseinen työntekijä on tosiasiallisesti työskennellyt ennen kuin hänen ansiokykynsä on täydellisesti alentunut tai hänestä on tullut työkyvytön sittemmin jatkuneen sairauden vuoksi, voi lakata joko kansallisessa oikeudessa sallitun, loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä tai myöhemmin myös silloin, kun työnantaja ei ole antanut työntekijälle hyvissä ajoin mahdollisuutta käyttää tätä oikeutta.**

Allekirjoitukset