Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (kuudes jaosto)

27 päivänä huhtikuuta 2023*

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Direktiivi 2003/88/EY – 7 artiklan 1 kohta – Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohta – Oikeus palkalliseen vuosilomaan – Tämän oikeuden lakkaaminen – Osa-aikaeläkejärjestelmä – Kyseisen järjestelmän mukaisessa työskentelyvaiheessa kertyneet vuosilomapäivät, joita ei vielä ole pidetty – Työkyvyttömyys

Asiassa C-192/22,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Bundesarbeitsgericht (liittovaltion ylin työtuomioistuin, Saksa) on esittänyt 12.10.2021 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 11.3.2022, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

FI

vastaan

Bayerische Motoren Werke AG,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (kuudes jaosto),

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

julkisasiamies: P. Pikamäe,

kirjaaja: A. Calot Escobar,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– FI, edustajanaan A. Köhl, Rechtsanwältin,

– Bayerische Motoren Werke AG, edustajanaan A. Nowak, Rechtsanwalt,

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

päätettyään julkisasiamiestä kuultuaan ratkaista asian ilman ratkaisuehdotusta,

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

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 asianosaisina ovat FI ja Bayerische Motoren Werke AG ja jossa on kyse lomakorvauksesta, johon FI väittää olevansa oikeutettu.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

3 Direktiivin 2003/88 johdanto-osan neljännessä ja viidennessä 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. – –”

4 Kyseisen direktiivin 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

5 Lomista 8.1.1963 annetun liittovaltion lain (Bundesurlaubsgesetz; BGBl. 1963, s. 2), sellaisena kuin sitä sovelletaan pääasiaan, 7 §:ssä, jonka otsikko on ”Loman ajankohta, siirtäminen ja korvaaminen”, 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. 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.”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

6 FI työskenteli Bayerische Motoren Werken palveluksessa vuodesta 1986 lähtien 30.9.2019 saakka. FI on ollut eläkkeellä 1.10.2019 alkaen.

7 Vuoden 2012 lopussa FI ja Bayerische Motoren Werke sopivat osa-aikaeläkejärjestelmän yhteydessä työsuhteensa muuttamisesta osa-aikaeläkejärjestelmään kuuluvaksi osa-aikaiseksi työsuhteeksi. FI:n oli täten tarkoitus työskennellä ajalla 1.2.2013–31.5.2016 ja olla vapaalla ajalla 1.6.2016–30.9.2019.

8 FI piti lomaa 4.–25.5.2016 pitääkseen jäljellä olevat lomapäivänsä vuodelta 2016. Kyseisenä ajanjaksona tapahtuneen sairastumisen vuoksi hän ei kuitenkaan voinut pitää lomapäivistään kahta kokonaista päivää ja kahta kolmasosaa päivästä ennen vuoden 2016 toukokuun loppua.

9 FI nosti vuonna 2019 Bayerische Motoren Werkeä vastaan kanteen Arbeitsgerichtissä (työoikeudellisten asioiden alioikeus, Saksa) saadakseen korvauksen pitämättä jääneistä lomapäivistä ja väitti tältä osin, ettei hän ollut voinut pitää näitä lomapäiviä sairauden vuoksi.

10 Arbeitsgericht hylkäsi kanteen sillä perusteella, että – kuten Bayerische Motoren Werke väitti – vuoden 2016 lomaoikeus oli vanhentunut 31.3.2017 keskiyöllä. Kyseisen tuomioistuimen mukaan sillä, ettei Bayerische Motoren Werke ollut ilmoittanut FI:lle siitä, että tämän oli pidettävä kaikki lomansa, ei ole merkitystä, koska FI:n olisi ollut mahdotonta tehdä niin siitä syystä, että hänet oli 1.6.2016 alkaen 30.9.2019 saakka, jolloin hänen työsuhteensa päättyi, vapautettu työstä.

11 FI valitti Arbeitsgerichtin tuomiosta Landesarbeitsgerichtiin (osavaltion työoikeudellisten asioiden ylioikeus, Saksa) siinä menestymättä. Hän teki tämän jälkeen Revision-valituksen ennakkoratkaisua pyytäneeseen tuomioistuimeen eli Bundesarbeitsgerichtiin (liittovaltion ylin työtuomioistuin, Saksa).

12 Kyseinen tuomioistuin on epävarma siitä, voidaanko sellaista kansallista säännöstä eli tässä tapauksessa lomista annetun liittovaltion lain 7 §:n 3 momenttia, sellaisena kuin sitä sovelletaan pääasiassa, soveltaa, jossa saman tuomioistuimen mukaan säädetään pitämättä jääneisiin lomiin liittyvien oikeuksien lakkaamisesta tietyn määräajan päätyttyä, kun työntekijän on mahdotonta käyttää lomapäiviään työstä vapautuksen vuoksi. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyrkii erityisesti selvittämään, missä määrin työnantaja on tosiasiallisesti antanut asianomaiselle työntekijälle mahdollisuuden käyttää lomaoikeuttaan.

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

”1) Onko direktiivin 2003/88 7 artikla tai perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohta esteenä lomista annetun liittovaltion lain 7 §:n 3 momentin kaltaisen kansallisen säännöksen tulkitsemiselle siten, että osa-aikaeläkejärjestelmään kuuluvan osa-aikaisen työsuhteen mukaisessa työskentelyvaiheessa saatu työntekijän palkallista vuosilomaa koskeva oikeus, jota ei ole vielä käytetty, raukeaa vapaallaolovaiheessa lomavuoden päättyessä tai myöhempänä ajankohtana?

2) Jos unionin tuomioistuin vastaa edelliseen kysymykseen kieltävästi: Onko direktiivin 2003/88 7 artikla tai perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohta esteenä lomista annetun liittovaltion lain 7 §:n 3 momentin kaltaisen kansallisen säännöksen tulkitsemiselle siten, että palkallista vuosilomaa koskeva työntekijän oikeus, jota ei ole vielä käytetty ja joka syntyy lomavuoden kuluessa työntekijän siirtyessä osa-aikaeläkejärjestelmään kuuluvassa osa-aikaisessa työsuhteessa työskentelyvaiheesta vapaallaolovaiheeseen, raukeaa lomavuoden päättyessä tai myöhempänä ajankohtana, jos työnantaja – joka ei ole täyttänyt yhteistyövelvoitteitaan lomaoikeuden toteutumisen yhteydessä – on hyväksynyt työntekijän pyynnöstä koko vuosiloman pidettäväksi välittömästi vapaallaolovaiheen alkamista edeltävällä ajanjaksolla mutta jos lomaoikeutta ei voitu käyttää – ainakaan osittain –, koska loman myöntämisen jälkeen työntekijästä tuli sairauden takia työkyvytön?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Ensimmäinen kysymys

14 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee ensimmäisellä kysymyksellään lähinnä, onko direktiivin 2003/88 7 artikla tai perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohta esteenä kansalliselle säännökselle, jonka mukaan palkalliset vuosilomapäivät, jotka ovat kertyneet osa-aikaeläkejärjestelmän mukaisen työskentelyvaiheen aikana mutta joita ei ole pidetty, voidaan menettää, koska niitä ei voida pitää vapaallaolojakson aikana.

15 Ensinnäkin on muistutettava, että – kuten direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan itse sanamuodosta ilmenee – jokainen työntekijä saa vähintään neljän viikon palkallisen vuosiloman (tuomio 22.9.2022, Fraport ja St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 ja C-727/20, EU:C:2022:707, 24 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

16 Unionin tuomioistuin on katsonut, ettei jokaisen työntekijän oikeudella palkalliseen vuosilomaan unionin työ- ja sosiaalioikeuden perusperiaatteena ole pelkästään erityinen merkitys vaan siitä on myös määrätty nimenomaisesti perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa (tuomio 25.6.2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ja Iccrea Banca, C-762/18 ja C-37/19, EU:C:2020:504, 54 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

17 Direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohta siis heijastaa ja konkretisoi perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa vahvistettua perusoikeutta palkalliseen vuosilomaan (ks. vastaavasti tuomio 8.9.2020, komissio ja neuvosto v. Carreras Sequeros ym., C-119/19 P ja C-126/19 P, EU:C:2020:676, 115 kohta). Viimeksi mainitussa määräyksessä taataan nimittäin jokaisen työntekijän oikeus palkalliseen vuosilomaan, kun taas ensiksi mainitussa säännöksessä vahvistetaan tämän oikeuden toteuttamista koskevat yksityiskohtaiset säännöt, muun muassa mainitun ajanjakson pituus.

18 Toiseksi on muistutettava, että oikeus vuosilomaan on ainoastaan toinen puoli oikeudesta palkalliseen vuosilomaan unionin työ- ja sosiaalioikeuden perusperiaatteena. On nimittäin niin, että kun työsuhde on päättynyt eikä palkallisen vuosiloman pitäminen todellisuudessa siten enää ole mahdollista, direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdassa säädetään, että työntekijällä on oikeus rahalliseen korvaukseen, jotta estetään se, ettei työntekijä voisi edes rahallisessa muodossa käyttää tätä oikeutta kyseisen mahdottomuuden vuoksi (tuomio 25.11.2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, 29 ja 30 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

19 Mainittu perusoikeus sisältää siten myös oikeuden saada loma-ajan palkkaa ja kyseiseen palkallista vuosilomaa koskevaan oikeuteen välittömästi liittyvän oikeuden rahalliseen korvaukseen työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä vuosilomasta (tuomio 25.11.2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, 29 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

20 Tässä yhteydessä on muistutettava, että perusoikeuskirjan noudattaminen on välttämätöntä, kun jäsenvaltiot soveltavat unionin oikeutta, kuten perusoikeuskirjan 51 artiklan 1 kohdasta ilmenee (tuomio 13.1.2022, Koch Personaldienstleistungen, C-514/20, EU:C:2022:19, 26 kohta).

21 Koska pääasiassa kyseessä oleva kansallinen säännöstö merkitsee direktiivin 2003/88 7 artiklan tällaista soveltamista, kyseistä 7 artiklaa on siis tulkittava perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan valossa sen määrittämiseksi, onko kyseinen säännös esteenä kansalliselle säännöstölle.

22 Tästä on muistutettava, että 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 25.11.2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, 31 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

23 Kolmanneksi on muistutettava, että unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan 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 (tuomio 22.9.2022, Fraport ja St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 ja C-727/20, EU:C:2022:707, 33 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

24 Jokaista poikkeusta direktiivillä 2003/88 käyttöön otetusta työajan järjestämistä koskevasta unionin järjestelmästä on siis tulkittava siten, että sen soveltamisala ulottuu ainoastaan siihen, mikä on ehdottoman välttämätöntä tällä poikkeuksella suojattavien intressien turvaamiseksi (tuomio 25.6.2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ja Iccrea Banca, C-762/18 ja C-37/19, EU:C:2020:504, 74 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

25 Tässä yhteydessä muun muassa 22.11.2011 annetusta tuomiosta KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, 38 ja 39 kohta) ilmenee, että kullakin jäsenvaltion oikeudessa siirtämiselle varatulla ajanjaksolla on sen lisäksi, että niissä on otettava huomioon ne erityiset olosuhteet, joissa työkyvytön työntekijä on, myös tarkoitus suojata työnantajaa siltä, että työntekijän poissaolojaksoja kertyy liikaa, ja mahdollisilta vaikeuksilta, joita tästä voi aiheutua työn järjestämisessä.

26 Oikeuskäytännöstä nimittäin ilmenee, että terveydellisistä syistä johtuva poissaolo on lähtökohtaisesti ennalta-arvaamatonta ja työntekijän tahdosta riippumatonta (tuomio 22.9.2022, Fraport ja St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 ja C-727/20, EU:C:2022:707, 30 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

27 Ainoastaan terveydellisistä syistä johtuvan pitkäaikaisen poissaolon tilanteessa työnantajan on pelättävä, että työntekijälle kertyy pitkäaikaisia poissaolojaksoja, jotka voivat aiheuttaa työnantajalle vaikeuksia työn järjestämisessä.

28 Tästä on syytä muistuttaa unionin tuomioistuimen katsoneen sellaisissa erityisissä olosuhteissa, jotka vallitsevat useiden peräkkäisten viitekausien 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 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että se ei ole esteenä kansallisille säännöksille, 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 viitekauden ajan (tuomio 29.11.2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, 55 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

29 Pääasiassa kyseessä olevan kaltaiset olosuhteet eivät kuitenkaan voi oikeuttaa poikkeamista direktiivin 2003/88 7 artiklassa vahvistetusta periaatteesta, jonka mukaan saavutettu oikeus palkalliseen vuosilomaan ei voi lakata viitekauden ja/tai kansallisessa oikeudessa loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä, jos työntekijä ei ole voinut pitää lomaansa.

30 Tästä on todettava ensinnäkin, että nyt käsiteltävässä asiassa ei ole kyse pitkäaikaisesta poissaolosta terveydellisistä syistä tai tällaisesta poissaolosta, joka kattaa useita peräkkäisiä viitekausia, vaan hyvin rajoitetusta ajanjaksosta, joka käsittää kaksi kokonaista päivää ja kaksi kolmasosaa päivästä, joita FI ei ole voinut pitää lomana.

31 Toiseksi se, ettei kertynyttä lomaa voida käyttää loppuun, ei johdu työntekijän pitkäaikaisesta poissaolosta sairauden vuoksi, mikä oli tilanne asiassa, jossa annettiin 22.11.2011 tuomio KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), vaan siitä, että työnantaja on vapauttanut työntekijän työstä.

32 Kolmanneksi on niin, että vaikka työntekijän poissaolo terveydellisistä syistä ei tosin ole työnantajan ennakoitavissa, on yleensä ennakoitavissa, että tällainen poissaolo voi mahdollisesti estää kyseistä työntekijää käyttämästä oikeuttaan vuosilomaan, kun kyse on osa-aikaeläkejärjestelmään kuuluvasta osa-aikaisesta työsuhteesta. Työnantaja voi nimittäin välttää tällaisen vaaran tai vähentää sitä sopimalla työntekijän kanssa, että tämä pitää lomansa hyvissä ajoin.

33 Neljänneksi on niin, kuten tämän tuomion 18 kohdassa on muistutettu ja kuten unionin tuomioistuimen vakiintuneesta oikeuskäytännöstä ilmenee, että oikeus vuosilomaan on vain toinen puoli oikeudesta palkalliseen vuosilomaan unionin työ- ja sosiaalioikeuden perusperiaatteena, ja toisen puolen muodostaa rahallinen korvaus, joka työntekijälle on maksettava, mikäli tämä ei voi pitää lomaansa työsuhteen päättymisen vuoksi. Jos työntekijältä, joka on pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa tilanteessa estynyt sairauden kaltaisen ennakoimattoman tilanteen vuoksi käyttämästä oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan ennen työsuhteensa päättymistä, evättäisiin oikeus tällaiseen rahalliseen korvaukseen, direktiivin 2003/88 7 artiklassa, luettuna perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan valossa, säädetty oikeus menettäisi kuitenkin sisältönsä.

34 Kaiken edellä esitetyn perusteella ensimmäiseen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 2003/88 7 artiklaa, luettuna perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan valossa, on tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan työntekijän osa-aikaeläkejärjestelmän

mukaisen työskentelynsä perusteella saavuttama oikeus palkalliseen vuosilomaan raukeaa lomavuoden lopussa tai myöhempänä ajankohtana, kun työntekijä on sairauden vuoksi estynyt pitämästä lomaansa ennen vapaallaolovaihetta myös silloin, kun kyse ei ole pitkäaikaisesta poissaolosta.

Toinen kysymys

35 Toinen kysymys on esitetty siltä varalta, että ensimmäiseen kysymykseen vastataan kieltävästi. Kun otetaan huomioon ensimmäiseen kysymykseen annettu vastaus, toiseen kysymykseen ei täten ole tarpeen vastata.

Oikeudenkäyntikulut

36 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 (kuudes jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

Tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY 7 artiklaa, luettuna Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan valossa, on tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan työntekijän osa-aikaeläkejärjestelmän mukaisen työskentelynsä perusteella saavuttama oikeus palkalliseen vuosilomaan raukeaa lomavuoden lopussa tai myöhempänä ajankohtana, kun työntekijä on sairauden vuoksi estynyt pitämästä lomaansa ennen vapaallaolovaihetta myös silloin, kun kyse ei ole pitkäaikaisesta poissaolosta.

Allekirjoitukset