JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS

VERICA TRSTENJAK

24 päivänä tammikuuta 2008 [1]

Sisällysluettelo

I Johdanto . . . . . I - 211

II Asiaa koskevat oikeussäännöt . . . . . I - 212

A Yhteisön lainsäädäntö . . . . . I - 212

B Kansallinen lainsäädäntö . . . . . I - 212

III Tosiseikat, oikeudenkäyntiä edeltänyt menettely ja ennakkoratkaisukysymykset . . . . . I - 216

IV Yhteisöjen tuomioistuimessa vireillä oleva menettely . . . . . I - 218

V Asianosaisten keskeiset lausumat . . . . . I - 218

A Ensimmäinen ennakkoratkaisukysymys . . . . . I - 218

B Toinen ennakkoratkaisukysymys . . . . . I - 221

VI Oikeudellinen arviointi . . . . . I - 223

A Ensimmäinen kysymys . . . . . I - 223

1. Alustavat huomautukset . . . . . I - 223

2. Oikeus palkalliseen vuosilomaan sosiaalisena perusoikeutena . . . . . I - 224

3. Oikeus palkalliseen vähimmäisvuosilomaan yhteisön oikeudessa . . . . . I - 228

a) Yhteisön toimivalta suojelua koskevan normin määrittämisessä . . . . . I - 228

b) Yhteisön oikeuden takaama suojan taso . . . . . I - 230

1 – Alkuperäinen kieli: saksa.

c) ILO-sopimuksella nro 132 taattu suojelun taso . . . . . I - 231

4. Työoikeudellinen heikentämiskielto rajoituksena palkallisen vuosilomaoikeuden käytölle . . . . . I - 232

a) ILO-sopimuksen nro 132 mukainen heikentämiskielto . . . . . I - 233

b) Oikeuskäytännössä kehitettyjen periaatteiden sovellettavuus . . . . . I - 233

c) Yhteensopimattomuus direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan tavoitteen kanssa I - 235

5. Päätelmä . . . . . I - 236

B Toinen kysymys . . . . . I - 237

VII Ratkaisuehdotus . . . . . I - 239

I Johdanto

1. House of Lords (Yhdistynyt kuningaskunta) on esittänyt 13.12.2006 tekemällään päätöksellä Euroopan yhteisöjen tuomioistuimelle EY 234 artiklan mukaisesti kaksi ennakkoratkaisukysymystä tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY [2] (jäljempänä direktiivi 2003/88) 7 artiklan 1 ja 2 kohdan tulkinnasta.

2. Ennakkoratkaisukysymykset perustuvat Yhdistyneen kuningaskunnan HM Revenue and Customsin (vero- ja tulliviranomainen) tiettyjen entisten ja nykyisten työntekijöiden (jäljempänä kantajat) ja HM Revenue and Customsin (jäljempänä vastaaja) väliseen oikeusriitaan, jossa House of Lordsilta (Yhdistyneen kuningaskunnan siviili-asioiden korkeimmalta oikeudelta) on pyydetty ratkaisua siitä, onko kantajilla oikeus palkalliseen vuosilomaan tai oikeus saada vuosiloman sijasta lomakorvaus vastaajalta.

3. Kysymykset koskevat lähinnä sitä, onko sairauslomalla olevalla työntekijällä oikeus ottaa palkallista vuosilomaa sairausloman aikana ja missä laajuudessa työntekijällä, joka on ollut sairauslomalla koko kyseessä olevan lomanmääräytymisvuoden tai osan siitä, on mahdollisesti oikeus saada vuosi-

2 – EUVL L 299, s. 9.

loman sijasta rahakorvaus, kun työsuhde päättyy.

II Asiaa koskevat oikeussäännöt

A *Yhteisön lainsäädäntö*

4. Direktiivi 2003/88 korvasi 2.8.2004 tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 23.11.1993 annetun direktiivin 93/104/EY.[3] Edeltävän direktiivin tavoin siinä on tarkoituksena säätää turvallisuutta ja terveyttä koskevista vähimmäisvaatimuksista työajan järjestämistä varten. Aikaisempaa direktiiviä täysin vastaavassa 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.”

5. Direktiivin 2003/88 17 artiklassa säädetään, että jäsenvaltiot voivat poiketa tietyistä säännöksistä, mutta 7 artikla ei kuulu säännöksiin, joista poikkeaminen sallitaan direktiivissä 2003/88.

B *Kansallinen lainsäädäntö*

6. Vuoden 1998 työaika-asetuksen (Working Time Regulations 1998, SI 1998/1833, jäljempänä WTR) 13 ja 16 §:llä pannaan täytäntöön Yhdistyneessä kuningaskunnassa direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohta ja osittain myös 7 artiklan 2 kohta. Niissä säädetään, sellaisina kuin ne ovat muutettuna työaika-asetuksen muuttamisesta vuonna 2001 annetulla asetuksella (Working Time (Amendment) Regulations, SI 2001/3256), merkityksellisiltä osin seuraavaa:

3 – EYVL L 307, s. 18.

”13 §

1. Jollei 5 momentista muuta johdu, työntekijällä on oikeus neljän viikon pituiseen vuosilomaan jokaisena lomanmääräytymisvuonna.

– –

5. Jos päivä, jona työntekijän työsuhde alkaa, on myöhäisempi kuin päivä, jona (merkityksellisen sopimuksen nojalla) hänen ensimmäinen lomanmääräytymisvuotensa alkaa, loma, johon hänellä on oikeus kyseisenä lomanmääräytymisvuonna, on sellainen suhteellinen osuus 1 momentin mukaisesta ajanjaksosta, joka vastaa lomanmääräytymisvuodesta sinä päivänä, jona hänen työsuhteensa alkaa, jäljellä olevan osan suhdetta koko lomanmääräytymisvuoteen.

– –

9. Loma, johon työntekijällä on tämän asetuksen mukaan oikeus, voidaan ottaa erissä, mutta

a) se voidaan ottaa ainoastaan sinä lomanmääräytymisvuonna, jonka aikana se kertyy, ja

b) sitä ei voida korvata rahalla, paitsi jos työntekijän työsuhde päättyy.

– –

16 §

1. Työntekijällä on oikeus saada korvaus kaikilta vuosiloman jaksoilta, joihin hänellä on 13 §:n mukaan oikeus, viikkopalkan mukaisesti kultakin lomaviikolta.”

7. ”Viikkopalkan” määrän laskennasta on tarkempia säännöksiä lainsäädännössä. Yleisesti ottaen se vastaa työntekijän normaalia viikkotuloa.

8. Kun työntekijä haluaa vedota WTR:n 13 §:ään perustuvaan vuosilomaoikeuteensa, hänen on annettava etukäteen ilmoitus työnantajalleen WTR:n 15 §:n mukaisesti. Kyseisessä säännöksessä säädetään merkityksellisiltä osin seuraavaa:

”1. Työntekijä voi ottaa lomaa, johon hänellä on 13 §:n perusteella oikeus, valitseminaan päivinä antamalla työnantajalleen ilmoituksen 3 momentin mukaisesti, jollei hänen työnantajansa hänelle 2 momentin perusteella asettamista vaatimuksista muuta johdu.

2. Työnantaja voi vaatia työntekijää

a) ottamaan loman, johon työntekijällä on 13 §:n perusteella oikeus, tai

b) olemaan ottamatta tällaista lomaa

tiettyinä päivinä antamalla työntekijälle ilmoituksen 3 momentin mukaisesti.

3. Edellä 1 ja 2 momentissa tarkoitettu ilmoitus

a) voi liittyä koko siihen lomaan tai osaan siitä lomasta, johon työntekijällä on oikeus tiettynä lomanmääräytymisvuonna;

b) on laadittava siten, että siinä tarkennetaan ne päivät, jolloin loma on otettava tai (kuten asia voi olla) jolloin lomaa ei saa ottaa, ja silloin kun lomaa on otettava tiettynä päivänä ainoastaan osa päivästä, sen kesto; ja

c) on annettava työnantajalle tai työntekijälle ennen merkityksellistä ajankohtaa.

4. Edellä 3 momentissa tarkoitettu merkityksellinen ajankohta on

a) edellä 1 momentin tai 2 momentin a kohdassa tarkoitetun ilmoituksen tapauksessa kaksi kertaa niin monta päivää etukäteen ilmoituksessa tarkennetusta aikaisimmasta päivästä lukien kuin

mikä on niiden päivien tai osapäivien määrä, johon ilmoituksessa viitataan; ja

b) edellä 2 momentin b kohdassa tarkoitetun ilmoituksen tapauksessa niin monta päivää etukäteen tällä tavalla tarkennetusta aikaisimmasta päivästä lukien kuin mikä on niiden päivien tai osapäivien määrä, johon ilmoituksessa viitataan.”

9. WTR:n 14 §:ssä käsitellään tilannetta, jossa työsuhde päättyy. Siinä säädetään merkityksellisiltä osin seuraavaa:

”1. Tätä pykälää sovelletaan silloin kun

a) työntekijän työsuhde päättyy hänen lomanmääräytymisvuotensa kuluessa ja

b) ajankohtana, jona työsuhteen päättyminen tulee voimaan (työsuhteen päättymisajankohta), se suhteellinen osuus, jonka hän on ottanut lomasta, johon hänellä on 13 §:n perusteella oikeus lomanmääräytymisvuoden aikana, eroaa lomanmääräytymisvuodesta jo kuluneen osan suhteellisesta osuudesta.

2. Jos työntekijän ottaman loman suhteellinen osuus on pienempi kuin lomanmääräytymisvuodesta jo kuluneen osan suhteellinen osuus, hänen työnantajansa on maksettava hänelle loman sijasta rahakorvaus 3 momentin mukaisesti.

3. Edellä 2 momentin perusteella maksettavan korvauksen on oltava

a) sellainen summa, josta on voitu tämän asetuksen tarkoituksessa sopia merkityksellisessä sopimuksessa, tai

b) – – summa, joka vastaa sitä määrää, joka työntekijälle olisi maksettava 16 §:n nojalla sellaisen lomajakson osalta, joka määritetään seuraavan kaavan mukaisesti:

(A x B) – C

jossa

A on se lomajakso, johon työntekijällä on 13 §:n perusteella oikeus,

B on kuluneen lomanmääräytymisvuoden osan suhde koko lomanmääräytymisvuoteen, ja

C on se lomajakso, jonka työntekijä on ottanut lomanmääräytymisvuoden alkamisajankohdan- ja työsuhteen päättymisajankohdan välillä.”

III Tosiseikat, oikeudenkäyntiä edeltänyt menettely ja ennakkoratkaisukysymykset

10. Kaikki nyt esillä olevan asian kantajat ovat olleet vastaajan palveluksessa. Työntekijät voidaan jakaa kahteen ryhmään. [4]

11. Khan kuuluu ensimmäiseen ryhmään. Hän oli sairauslomalla toistaiseksi usean kuukauden ajan, ja hänelle maksettiin sairausloman johdosta korvausta. Hän ilmoitti kyseisen sairausloman kuluessa 10.10.2003 työnantajalleen haluavansa ottaa 20 päivää palkallista vuosilomaa 17.11.–11.12.2003. Työnantaja hylkäsi hänen pyyntönsä. Khan nosti kanteen Employment Tribunalissa WTR:n 13 §:n perusteella väittämällä, että hänellä oli oikeus ottaa vuosilomaa ja saada WTR:n 16 §:n perusteella vuosilomansa ajalta palkkaa. Employment Tribunal hyväksyi hänen kanteensa ja määräsi työnantajan maksamaan hänelle 595,32 Englannin puntaa (GBP).

12. Ainsworth, Kilic ja Thwaites kuuluvat toiseen ryhmään. Työnantaja irtisanoi kunkin heistä. He kaikki olivat olleet pitkään sairauslomalla ja olivat sairauslomalla koko sen lomanmääräytymisvuoden ajan, jonka kuluessa heidät irtisanottiin. Yksikään heistä ei ollut ottanut vuosilomaa kyseisen vuoden kuluessa. Kukin heistä nosti kanteen Employment Tribunalissa ja vaati lomakorvausta WTR:n 14 §:n perusteella. Kyseessä olevassa pykälässä käsitellään työntekijän asemaa työsuhteen päättyessä. Kaikissa tapauksissa Employment Tribunal hyväksyi kanteen ja laski maksettavan korvauksen määrän WTR:n 14 §:n 3 momentissa esitetyn kaavan mukaisesti. Ainsworth sai 16,14 GBP, Kilic 454,74 GBP ja Thwaites 967,14 GBP.

13. Vastaaja haki kaikkiin näihin päätöksiin muutosta Employment Appeals Tribunalista (työasioiden muutoksenhakutuomioistuin). Employment Appeals Tribunal hylkäsi vali-

4 – Stringeriä lukuun ottamatta kaikki kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian valittajat ovat edustettuina nyt esillä olevassa asiassa. Vaikka hän ei ole osallistunut myöskään House of Lordsissa käytävään oikeudenkäyntiin, hänen nimensä mainitaan edelleen kansallisen oikeudenkäyntimenettelyn asian kuvauksessa.

tukset, mutta antoi luvan valittaa asiasta Court of Appealiin.

14. Court of Appeal, joka käsitteli asiat yhdessä, hyväksyi työnantajan valituksen kaikissa tapauksissa. Se katsoi muun muassa seuraavaa:

– Khanin tapauksessa Court of Appeal hyväksyi työnantajan väitteen, jonka mukaan työntekijä ei voi ottaa 13 §:ssä tarkoitettua vuosilomaa sen ajanjakson aikana, jona työntekijä on sairauslomalla ja jona hänellä ei siis ole velvollisuutta tehdä työtä.

– Ainsworthin, Kilicin ja Thwaitesin tapauksissa Court of Appeal hyväksyi työnantajan väitteen, jonka mukaan laskettaessa 14 §:n perusteella työsuhteen päättyessä maksettavan lomakorvauksen määrää työntekijällä, jolla ei ollut oikeutta ottaa vuosilomaa 13 §:n perusteella sen vuoksi, että hän on ollut sairauden vuoksi poissa, ei myöskään ole oikeutta saada lomakorvausta 14 §:n perusteella.

15. Työntekijät hakivat muutosta House of Lordsilta. Kuultuaan asianosaisia House of Lords totesi, että direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 ja 2 kohdan tulkinta on kiistanalainen. House of Lords katsoo, että nyt esillä olevassa asiassa esitetyt kysymykset ovat osittain samoja kuin ennakkoratkaisuasiassa C-350/06, Schultz-Hoff, esiin tulleet kysymykset, mutta ne ovat tietyiltä osin erilaisia. Vastaukset, jotka yhteisöjen tuomioistuin antaa ennakkoratkaisuasiassa C-350/06, Schultz-Hoff, eivät siten mahdollisesti ole ratkaisevia tässä asiassa esiin tulleiden kysymysten kannalta. House of Lords on näin ollen päättänyt, että voidakseen ratkaista käsiteltävänään olevan asian sen on esitettävä yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko direktiivin 2003/88/EY 7 artiklan 1 kohta ymmärrettävä siten, että toistaiseksi sairauslomalla olevalla työntekijällä on oikeus i) määrittää tietty ajanjakso tulevaisuudessa palkalliseksi vuosilomaksi ja ii) ottaa palkallista vuosilomaa kummassakin tapauksessa sellaisen ajanjakson aikana, joka muuten olisi sairauslomaa?

2) Jos jäsenvaltio käyttää direktiivin 2003/88/EY 7 artiklan 2 kohtaan perustuvaa harkintavaltaansa säätää palkallisen vuosiloman vähimmäisajan korvaamisesta työsuhteen päättyessä rahalla, asetetaanko 7 artiklan 2 kohdassa sen tilanteen osalta, jossa työntekijä on ollut

sairauslomalla koko sen lomanmääräytymisvuoden ajan tai osan siitä, jona työsuhde päättyy, joitain vaatimuksia tai vahvistetaanko siinä joitain perusteita siltä osin kuin on kyse siitä, onko rahakorvaus maksettava, tai siitä, miten se on laskettava?”

IV Yhteisöjen tuomioistuimessa vireillä oleva menettely

16. Ennakkoratkaisupyyntöpäätös saapui 20.12.2006 yhteisöjen tuomioistuimeen.

17. Pääasian kantajat, Yhdistyneen kuningaskunnan, Slovenian tasavallan, Belgian kuningaskunnan, Italian tasavallan, Puolan tasavallan ja Tšekin tasavallan hallitukset sekä Euroopan yhteisöjen komissio ovat esittäneet kirjallisia huomautuksia yhteisöjen tuomioistuimen perussäännön 23 artiklassa mainitussa määräajassa.

18. Pääasian kantajan, Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksen, Alankomaiden hallituksen ja komission edustajat esittivät suullisia huomautuksia 20.11.2007 pidetyssä istunnossa.

V Asianosaisten keskeiset lausumat

A *Ensimmäinen ennakkoratkaisukysymys*

19. Kantajat katsovat, että direktiivissä 2003/88 tarkoitettu oikeus palkalliseen vuosilomaan on sosiaalinen perusoikeus, josta ei voida poiketa. Kantajien mukaan direktiivin 2003/88 tavoitetta, joka on parantaa työntekijöiden elin- ja työoloja yhtenäistämällä jäsenvaltioiden työaikalainsäädäntöä, ei voida saavuttaa, jos työntekijältä evätään oikeus määrittää tietty ajanjakso lomaksi. Kantajat toteavat lisäksi, että yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan yhteisön oikeudessa taattu oikeus lomaan ei voi loukata sellaista toista yhteisön oikeudessa taattua oikeutta lomaan, jolla on erilainen tavoite. Kantajien mukaan direktiivin 2003/88 7 artiklan tulkinta, jonka mukaan sairausloma johtaa vuosilomaoikeuden heikkenemiseen tai menettämiseen, vaikeuttaa vuosilomaoikeuden tosiasiallista käyttämistä.

20. Belgian kuningaskunnan, Tšekin tasavallan, Slovenian tasavallan ja Yhdistyneen kuningaskunnan hallitukset ovat eri mieltä.

21. Belgian hallituksen mukaan ensimmäiseen kysymykseen on vastattava kieltävästi direktiivin tavoitteen vuoksi. Belgian hallitus väittää, että direktiivin tavoite, joka on työolojen parantaminen työntekijän turvalli-

suuden ja terveyden suojelemiseksi, käy ilmi muun muassa direktiivin johdanto-osan perustelukappaleista ja direktiiviä edeltävästä direktiivistä 93/104, direktiiviehdotuksen perusteluista, direktiivin 1 artiklan 1 kohdasta ja direktiivin oikeusperustasta eli EY 137 artiklasta. Belgian hallituksen mukaan tämä tavoite on vahvistettu oikeuskäytännössä. Se katsoo näin ollen, että myönteinen vastaus ensimmäiseen kysymykseen olisi ristiriidassa direktiivin tavoitteen kanssa, sillä mahdollisuus ottaa vuosilomaa sairausloman aikana ei johda työolojen parantumiseen. Belgian hallituksen mukaan kyseessä oleva tavoite voidaan saavuttaa järkevästi ainoastaan pitämällä loma tosiasiallisen työssäkäyntijakson tai työvelvollisuuden aikana. Se katsoo lisäksi, että näitä kysymyksiä olisi arvioitava kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti.

22. Myös Tšekin hallitus väittää, että ensimmäiseen kysymykseen olisi vastattava kieltävästi. Se huomauttaa, ettei direktiivissä nimenomaisesti mainita työntekijän oikeutta ottaa lomaa sairauslomansa aikana, minkä vuoksi ensimmäiseen kysymykseen on vastattava yhteisön lainsäätäjän tarkoituksen perusteella. Tšekin hallituksen mukaan ratkaisevaa on, onko työntekijän oikeutta palkalliseen vuosilomaan kunnioitettava ehdoitta ja riippumatta jäsenvaltioiden oikeusjärjestyksissä vallitsevasta tilanteesta. Sen mukaan näin ei ole. Tšekin hallituksen mukaan oikeus lomaan myönnetään ainoastaan jäsenvaltion asiaa koskevan lainsäädännön mukaisesti, sillä direktiivin yleinen tavoite on mahdollista saavuttaa eri tavoin. Tšekin hallitus väittää, etteivät nyt esillä olevassa asiassa esitetyt kysymykset koske palkallista vuosilomaa koskevan varsinaisen oikeuden olemassaoloa, vaan ainoastaan tällaisen loman myöntämistä koskevia yksityiskohtaisia sääntöjä, joista on säädettävä yksinomaan kansallisessa lainsäädännössä.

23. Slovenian hallituksen mukaan tätä kysymystä tarkasteltaessa on otettava huomioon vuosiloman tarkoitus, joka on työntekijän terveyden ylläpitäminen lyhyellä ja pitkällä aikavälillä. Se katsoo, että direktiivin tavoite käy ilmi sen johdanto-osan perustelukappaleista ja yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännöstä, jonka mukaan vuosilomaoikeus on yhteisön sosiaalioikeuden periaate, jolla on erityinen merkitys ja josta voidaan poiketa ainoastaan direktiivissä säädetyissä poikkeustapauksissa. Direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa ei Slovenian hallituksen mukaan myönnetä työntekijälle, joka on toistaiseksi sairauslomalla, oikeutta määritellä pidempiaikaista työstä poissaoloa vuosilomaksi tai ottaa vuosilomaa sairausloman aikana, koska vuosiloma ja sairausloma ovat toisensa poissulkevia niiden erilaisen tarkoituksen vuoksi.

24. Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksen mukaan direktiivin 2003/88 7 artiklan tarkoituksena on suojella tosiasiassa työssäkäyvien

terveyttä varmistamalla heille loma. Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus väittää, etteivät työntekijät, jotka eivät tosiasiassa käy työssä, viime kädessä tarvitse lomaa, sillä tässä yhteydessä voidaan pohtia, mistä he oikein tarvitsevat lomaa.

25. Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus katsoo, että sairausloman aikana pidettävässä vuosilomassa on todellisuudessa kyse palkanmaksusta, sillä vuosilomalla maksettava palkka on suurempi kuin sairauslomalla maksettava korvaus. Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksen mukaan tämä taloudellinen näkökohta on kuitenkin merkityksetön työntekijän terveyden suojelua koskevan direktiivin tavoitteen valossa. Se väittää, että lomapalkan maksaminen sairauslomalla olevalle antaa tälle perusteettoman edun ja aiheuttaa työnantajalle perusteettomia kustannuksia. Lisäksi Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksen mukaan velvollisuus maksaa tällaista korvausta saattaisi johtaa kielteisiin seurauksiin, jos työnantajat pyrkisivät välttämään korvauksien maksamisen irtisanomalla pitkillä sairauslomilla olevien työntekijöiden työsopimukset.

26. Italian tasavallan ja Puolan tasavallan hallitukset sekä komissio esittävät toisistaan hieman eriävät näkemykset.

27. Italian hallitus väittää, että direktiivin 2003/88 7 artikla on ymmärrettävä siten, että toistaiseksi sairauslomalla olevalla työntekijällä on oikeus vaatia vuosilomaa myös kuluvalta vuodelta, koska olisi vastoin yhteisön oikeuden periaatteita, jos työntekijä menettäisi oikeuden lomaan, vaikka hänen poissaolonsa olisi perusteltua terveydellisistä syistä. Italian hallitus viittaa yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytäntöön, jonka mukaan yhteisön oikeuden mukaisesti myönnettyjen eri lomajaksojen kasautuminen kuluvan vuoden lopulle johtaa väistämättä loman siirtymiseen seuraavalle kalenterivuodelle. Italian hallitus väittää, että myös vuosiloman ja sairausloman erilaiset tarkoitukset sulkevat pois sen, että työntekijä voisi ottaa vuosilomaa sairausloman aikana.

28. Puolan hallitus katsoo, että ensimmäistä ennakkoratkaisukysymystä on tarkasteltava direktiivin 2003/88 tavoitteiden ja periaatteiden mukaisesti. Tästä tarkastelusta käy Puolan hallituksen mukaan ilmi, että sillä, että työntekijä vapautetaan työvelvollisuudesta terveydellisistä syistä, on eri tarkoitus kuin vuosilomalla. Ensimmäisessä tapauksessa on Puolan hallituksen mukaan kyse työntekijän vapauttamisesta työvelvollisuudesta siksi, että tämä parantuisi ja saisi työkykynsä takaisin. Toisessa tapauksessa työntekijä puolestaan vapautetaan työvelvollisuudesta siksi, että tämä saisi fyysistä lepoa ja säilyttäisi tavanomaisen työkykynsä. Puolan hallitus katsoo tämän perusteella, että direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että sairauslomalla oleva työntekijä ei voi vaatia vuosilomaa kyseisellä ajanjaksolla.

29. Komissio katsoo, että direktiivin tulkinnassa on otettava huomioon sen tavoite, joka on parantaa työntekijöiden elin- ja työoloja. Komission näkemyksen mukaan olisi työntekijän oikeuksien kannalta riskialtista vastata

ensimmäiseen ennakkoratkaisukysymykseen myöntävästi. Kun otetaan huomioon, että sairauslomalta maksettava korvaus on työntekijän keskipalkkaa pienempi, komission mukaan on mahdotonta sulkea pois sitä, että sairauslomalla olevat työntekijät haluaisivat taloudellisista syistä ottaa palkallista vuosilomaa.

30. Komission mukaan olisi lisäksi epäloogista, jos työntekijöiden sallittaisiin ottaa vuosilomaa aikana, jona he ovat vasta toipumassa sairaudesta tai onnettomuudesta. Lisäksi komissio katsoo, että vuosiloman lepotavoite saavutetaan vain, jos loma-ajanjaksot seuraavat toisiaan, sillä muussa tapauksessa vaarana on, että työntekijä korvaisi, kenties työnantajan painostuksesta, sairausloman vuosilomalla.

31. Alankomaiden hallitus kyseenalaistaa suullisissa huomautuksissaan direktiivin 2003/88 lähtökohtaisen sovellettavuuden työntekijöiden sairauslomiin siksi, etteivät ne ole säädöksen kohteena. Alankomaiden hallituksen mukaan direktiivin 2003/88 soveltamisalaan kuuluvat ainoastaan työssäkäyvät työntekijät, minkä vuoksi nyt esillä olevassa asiassa sovelletaan pelkästään kansallista lainsäädäntöä. Alankomaiden hallitus katsoo kuitenkin, ettei sairauslomalla olevien työntekijöiden oikeuksista voida tehdä yleispäteviä päätelmiä jäsenvaltioiden lainsäädännön moninaisuuden vuoksi.

B *Toinen ennakkoratkaisukysymys*

32. Kantajat katsovat, että direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdassa säädettyä oikeutta vuosiloman sijasta maksettavaan korvaukseen ei pidä heikentää, jos työntekijä on ollut sairauslomalla koko sen vuoden ajan tai osan siitä, jona työsopimus päättyy.

33. Kantajat väittävät lisäksi, ettei direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdassa aseteta erityisedellytyksiä vuosiloman sijasta maksettavan korvauksen saamista koskevan oikeuden syntymiselle.

34. Belgian hallitus väittää, että samoin kuin ensimmäisen kysymyksen kohdalla, vastaus toiseen kysymykseen käy ilmi direktiivin tavoitteesta, joka on parantaa työooloja työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelemiseksi ja jonka saavuttaminen ei voi enää vaarantua työsuhteen päätyttyä. Belgian hallitus ehdottaa näin ollen, että toiseen kysymykseen vastataan kieltävästi siten, etteivät rahakorvauksen edellytykset ja yksityiskohtaiset säännöt sisälly direktiivin soveltamisalaan vaan kuuluvat kansallisen lainsäädännön ja oikeuskäytännön alaan.

35. Myös Tšekin hallitus perustelee toiseen kysymykseen ehdottamaansa kielteistä vastausta direktiivin tavoitteella. Direktiivin 2003/88 2 artiklassa ”työajalla” tarkoitetaan ajanjaksoa, jonka aikana työntekijä on tosiasiallisesti työnantajan käytettävissä, ja ”lepoajalla” ajanjaksoa, joka ei ole työaikaa. Tšekin hallituksen mukaan se, ettei sairausloman aikana anneta myöskään päivittäisiä lepoaikoja, osoittaa, että lepoaikojen myöntämisen edellytyksenä on aina se, että työntekijä on työssä tai työnantajan käytettävissä. Tšekin hallitus katsoo, että tämän perusteella sairauslomalla ei ole oikeutta ottaa lomaa kyseessä olevan ajanjakson osalta eikä näin ollen myöskään oikeutta saada vastaavaa loman sijasta maksettavaa korvausta. Tšekin hallitus väittää, ettei direktiiviin tämän vuoksi sisälly, vaikka vastaava kansallinen sääntely tämän mahdollistaisikin, edellytyksiä vaatia mahdollista korvausta lomasta, jota ei ole pidetty sairausloman vuoksi.

36. Myös Slovenian hallituksen mukaan toiseen kysymykseen on vastattava kieltävästi. Se viittaa ensimmäisen kysymyksen yhteydessä esittämiin perusteluihinsa ja toteaa lisäksi, ettei direktiivissä taata työntekijälle oikeutta saada rahallista korvausta vuosiloman sijasta. Slovenian hallitus väittää, että jäsenvaltiot voivat kuitenkin säätää tällaisesta korvauksesta ja että Slovenian ja Yhdistyneen kuningaskunnan lainsäädännön vertailu osoittaa jäsenvaltioiden säätäneen siitä eri tavoin. Mikäli jäsenvaltio säätää tällaisesta korvauksesta, sen laskemisessa sovelletaan Slovenian hallituksen mukaan yksinomaan kansallista lainsäädäntöä.

37. Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus toteaa, että sen ensimmäiseen kysymykseen esittämästä vastauksesta seuraa väistämättä, että toiseen kysymykseen on vastattava kieltävästi: koska sairauslomalla ei ole lomaoikeutta, kyseessä olevalla ajanjaksolla ei ole myöskään oikeutta saada korvausta vuosiloman sijasta. Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus huomauttaa lisäksi, että direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdan nojalla jäsenvaltiot voivat säätää korvauksesta, joka maksetaan pitämättömästä lomasta työsuhteen päättymisen yhteydessä, mutta direktiivi ei velvoita jäsenvaltioita tekemään niin. Se väittää, että näin ollen ainoastaan jäsenvaltiot ovat toimivaltaisia säätämään mahdollisen korvauksen yksityiskohtaisista säännöistä.

38. Italian hallituksen mukaan vastaus toiseen kysymykseen käy ilmi jo Italian hallituksen ensimmäisen kysymyksen yhteydessä esittämistä perusteluista. Sen mukaan työntekijällä on aina oikeus rahakorvaukseen sen palkallisen loman sijasta, jota tämä ei ole sairausloman vuoksi voinut ottaa kuluvan vuoden aikana ennen työsopimuksen päättymistä. Italian hallitus väittää, että vuosiloman sijasta maksettava korvaus on määritettävä niiden kuukausien perusteella, jotka työntekijä on työskennellyt lomanmääräytymisvuoden aikana. Italian hallituksen mukaan sairausloma- ja työssäolojaksot on tässä yhteydessä rinnastettava toisiinsa.

39. Puolan hallitus väittää, että vuosiloman sijasta maksettava korvaus on korvaus vuosilomaoikeudesta. Oikeus vuosilomaan muuttuu Puolan hallituksen mukaan työsopi-

muksen päättyessä oikeudeksi saada korvaus pitämättömästä lomasta. Puolan hallitus väittää, että direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohtaa on näin ollen tulkittava siten, että työntekijällä on oikeus saada korvausta ajanjaksolta, jonka osalta hänellä on oikeus palkalliseen vuosilomaan.

40. Komission mukaan direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdassa myönnetään oikeus rahalliseen korvaukseen sen vuosiloman menetyksestä, jota työntekijä ei ole voinut pitää ennen työsopimuksen päättymistä. Se väittää, että työstä poissaolo syistä, joihin työntekijä ei ole voinut vaikuttaa, kuten sairauden tai onnettomuuden vuoksi, on laskettava työajaksi ja otettava siten huomioon laskettaessa palkallisen vuosiloman sijasta maksettavaa korvausta. Komissio huomauttaa lisäksi, etteivät jäsenvaltiot voi direktiivin nojalla rajoittaa tai evätä tätä työntekijän oikeutta. Komissio katsoo näin ollen, että työntekijällä on oikeus vuosiloman sijasta maksettavaan korvaukseen sairauslomasta riippumatta.

41. Komissio katsoo, että siltä osin kuin oikeus palkalliseen vuosilomaan on tosiasiassa syntynyt, loman sijasta maksettavan korvauksen suuruus olisi määritettävä samoin perustein kuin työntekijän palkka.

VI Oikeudellinen arviointi

A *Ensimmäinen kysymys*

1. Alustavat huomautukset

42. House of Lords esittää ensimmäisessä ennakkoratkaisukysymyksessään direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan tulkintaa koskevan ongelman, joka koskee kyseessä olevassa säännöksessä työntekijälle myönnetyn vuosilomaoikeuden normatiivista ulottuvuutta. Tarkemmin ottaen House of Lords tiedustelee, onko sairauslomalla olevilla työntekijöillä yhteisön oikeuden nojalla lähtökohtainen oikeus palkalliseen vuosilomaan ja voivatko he käyttää tätä lomaoikeuttaan ajanjaksolla, jona he ovat sairauslomalla.

43. Kysymyksenasettelu koskee vuosilomaoikeuden kahta eri näkökohtaa, jotka on mielestäni erotettava selvästi toisistaan. Ensinnäkin kyse on varsinaisen oikeuden olemassaolosta ja toiseksi tämän oikeuden soveltamisesta käytännössä. Selvyyden vuoksi näitä näkökohtia tarkastellaan peräjälkeen.

44. Yhteisöjen tuomioistuinta pyydetään nyt esillä olevassa asiassa toteamaan, myönnetäänkö yhteisön oikeudessa työntekijöille tiettyjä oikeuksia. Lisäksi implisiittisesti

nousee esiin kysymys siitä, mitä sellaisia edellytyksiä direktiivissä 2003/88 asetetaan kansalliselle lainsäädännölle, joilla varmistetaan työntekijöiden oikeuksien toteutuminen. Tämän vuoksi seuraava oikeudellinen arviointi kohdistuu viime kädessä direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaan sisältyvän ilmaisun ”saamiselle ja myöntämiselle kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä vahvistettujen edellytysten mukaisesti” tulkintaan.

45. Yhteisön ja jäsenvaltioiden välisestä lainsäädäntövallan jaosta palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden varmistamisen yhteydessä on aluksi syytä muistuttaa, että hyväksyessään direktiivin 2003/88 yhteisön lainsäätäjä on käyttänyt hyväksi oikeudellista välinettä, joka EY 249 artiklan kolmannen kohdan mukaisesti jättää kansallisille viranomaisille tietyn liikkumavaran täytäntöönpanon keinojen ja muodon valinnassa mutta samalla asettaa rajoituksia siltä osin, että direktiivi velvoittaa jokaista jäsenvaltiota saavutettavaan tulokseen nähden. [5] Kansallisille oikeusjärjestyksille annetaan siis palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden täytäntöönpanon alalla kattavat muttei kuitenkaan rajattomat järjestelymahdollisuudet. [6] Suorittaessaan 7 artiklan mukaista normatiivista täytäntöönpanotehtävää jäsenvaltioiden on tämän vuoksi aina otettava huomioon direktiivin 2003/88 tavoitteet.

2. Oikeus palkalliseen vuosilomaan sosiaalisena perusoikeutena

46. Jotta kansalliselle tuomioistuimelle voitaisiin antaa asianmukainen vastaus, mielestäni on välttämätöntä lähteä liikkeelle kaukaa ja tarkastella oikeutta palkalliseen vuosilomaan sekä johdetussa oikeudessa ilmenevänä seikkana osana yhteisön oikeusjärjestystä että osana laajempaa sosiaalisten perusoikeuksien kokonaisuutta.

47. Direktiivin 2003/88 tavoitteen osalta on todettava, että sekä EY 137 artiklasta, joka on direktiivin oikeudellinen perusta, että direktiivin johdanto-osan ensimmäisestä, neljännestä, seitsemännestä ja kahdeksannesta perustelukappaleesta samoin kuin sen 1 artiklan 1 kohdan sanamuodosta ilmenee, että direktiivin tarkoituksena on vahvistaa vähimmäisvaatimukset, joilla parannetaan työntekijöiden elin- ja työoloja lähentämällä erityisesti työajan kestoa koskevia kansallisia säännöksiä. [7] Yhteisön tasolla tapahtuvan työajan järjestämistä koskevan lähentämisen tarkoituksena on taata työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parempi suojelu varmis-

5 – Ks. asiassa 48/75, Royer, 8.4.1976 annettu uraauurtava tuomio (Kok. 1976, s. 497, Kok. Ep. III, s. 79, 69 ja 73 kohta), jonka mukaan jäsenvaltioilla on ”velvollisuus valita niille EY 249 artiklassa jätetyn vapauden puitteissa sopivin muoto ja sopivimmat keinot direktiivien tehokkaan vaikutuksen (effet utile) varmistamiseksi direktiivien tavoitteet huomioon ottaen”.

6 – Vrt. Stärker, L., *Kommentar zur EU-Arbeitszeit-Richtlinie*, Wien, 2006, s. 81.

7 – Asia C-173/99, BECTU, tuomio 26.6.2001 (Kok. 2001, s. I-4881, 37 kohta); asia C-151/02, Jaeger, tuomio 9.9.2003 (Kok. 2003, s. I-8389, 45 ja 47 kohta); yhdistetyt asiat C-397/01–C-403/01, Pfeiffer ym., tuomio 5.10.2004 (Kok. 2004, s. I-8835, 91 kohta) ja asia C-14/04, Dellas ym., tuomio 1.12.2005 (Kok. 2005, s. I-10253, 40 kohta).

tamalla se, että työntekijöillä on päivittäiset, viikoittaiset ja vuosittaiset vähimmäislepoajat ja riittävät tauot, ja määrittelemällä viikoittainen enimmäistyöaika. [8]

48. Tulkittaessa direktiivin 2003/88 7 artiklaa on kuitenkin otettava huomioon, että oikeutta palkalliseen vähimmäisvuosilomaan ei vahvistettu vasta työaikadirektiivillä vaan sen on oikeastaan riippumatta myönnetyn lomajakson kestosta katsottu jo kauan kuuluvan kansainvälisessä oikeudessa tunnustettuihin sosiaalisiin perusoikeuksiin. Kansainvälisellä tasolla tämä perusoikeus mainitaan esimerkiksi ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen [9] 24 artiklassa, jonka mukaan jokaisella on ”oikeus lepoon ja vapaa-aikaan, työajan järkevään rajoittamiseen sekä määräaikaisiin palkallisiin lomiin”. Se tunnustetaan myös Euroopan neuvoston sosiaalisen peruskirjan [10] 2 artiklan 3 kohdassa ja taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen [11] 7 artiklan d kohdassa jokaisen ihmisen oikeutena oikeudenmukaisiin ja suotuisiin työoloihin.

49. Yhdistyneiden Kansakuntien erityisjärjestönä toimiva Kansainvälinen työjärjestö (ILO) on tähän mennessä käsitellyt oikeutta palkalliseen vähimmäisvuosilomaan kahdessa monenkeskisessä sopimuksessa, joista 30.6.1973 voimaan tulleella yleissopimuksella N:o 132 [12] muutettiin siihen asti voimassa ollutta yleissopimusta N:o 52. [13] Niihin sisältyy sopimusvaltioita koskevia pakottavia määräyksiä tämän sosiaalisen perusoikeuden toteuttamisesta niiden kansallisissa oikeusjärjestyksissä.

50. Nämä monenlaiset kansainväliset asiakirjat kuitenkin eroavat toisistaan sekä sisältönsä että normatiivisen ulottuvuutensa osalta, sillä toiset niistä ovat kansainvälisiä sopimuksia ja toiset puolestaan ainoastaan juhlallisia julistuksia ilman oikeudellisesti

8 – Asia C-303/98, Simap, tuomio 3.10.2000 (Kok. 2000, s. I-7963, 49 kohta); edellä alaviitteessä 7 mainittu asia BECTU, tuomion 38 kohta; edellä alaviitteessä 7 mainittu asia Jaeger, tuomion 46 kohta; asia C-313/02, Wippel, tuomio 12.10.2004 (Kok. 2004, s. I-9483, 47 kohta) ja edellä alaviitteessä 7 mainittu asia Dellas ym., tuomion 41 kohta).

9 – Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus (vahvistettu Yhdistyneiden Kansakuntien yleiskokouksen 10.12.1948 antamalla päätöslauselmalla 217 A (III)).

10 – Euroopan sosiaalinen peruskirja on sopimus, joka esitettiin Euroopan neuvoston jäsenvaltioiden allekirjoitettavaksi 18.10.1961 Torinossa ja tuli voimaan 26.2.1965. Peruskirjan 2 artiklan 3 kohdan mukaan sopimuspuolet sitoutuvat määräämään vähintään kahden viikon palkallisesta vuosilomasta toteuttaakseen oikeuden oikeudenmukaisiin työsuhteen ehtoihin tehokkaalla tavalla.

11 – Yhdistyneiden Kansakuntien yleiskokous hyväksyi taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen yksimielisesti 19.12.1966. Yleissopimuksen 7 artiklan d kohdan mukaan ”sopimusvaltiot tunnustavat jokaiselle oikeuden nauttia oikeudenmukaisista ja suotuisista työoloista, joiden erityisesti tulee taata lepo, vapaa-aika ja kohtuullinen työajan rajoittaminen sekä kausittaiset palkalliset lomat ja palkka julkisilta lomapäiviltä”.

12 – Palkallisia vuosilomia koskeva yleissopimus N:o 132 (muutettu vuonna 1970), jonka Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi hyväksyi 24.6.1970 ja joka tuli voimaan 30.6.1973.

13 – Palkallisia vuosilomia koskeva yleissopimus N:o 52, jonka Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi hyväksyi 24.6.1936 ja joka tuli voimaan 22.9.1939. Tämä yleissopimus muotoiltiin uudelleen yleissopimuksella N:o 132 mutta on edelleen ratifioimatta.

sitovia vaikutuksia. [14] Myös niiden henkilölliset soveltamisalat eroavat toisistaan, minkä vuoksi etuun oikeutettujen henkilöiden ryhmät eivät suinkaan ole yhteneviä. Lisäksi allekirjoittajavaltioille, joille nämä asiakirjat on osoitettu, on annettu laaja täytäntöönpanoa koskeva liikkumavara, joten etuun oikeutetut yksilöt eivät voi vedota tähän oikeuteen suoraan. On silti tyypillistä, että kaikissa näissä kansainvälisissä asiakirjoissa oikeuden palkalliseen lomaan katsotaan yksiselitteisesti kuuluvan työntekijöiden perusoikeuksiin.

51. Sitäkin merkittävämpänä pidän sitä, että tämä oikeus lienee Euroopan unionin perusoikeuskirjaan [15] hyväksymisen myötä saanut voimakkaimman ja lopullisen vahvistuksen kuulumisesta perusoikeuksiin. [16] Perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa nimittäin määrätään, että ”jokaisella työntekijällä on oikeus enimmäistyöajan rajoitukseen sekä päivittäisiin ja viikoittaisiin lepojaksoihin ja palkalliseen vuosilomakauteen”. Tämä määräys nojautuu alun alkaen Euroopan neuvoston sosiaalisen peruskirjan 2 artiklan 3 kohtaan sekä työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevan yhteisön peruskirjan [17] 8 kohtaan, ja direktiivi 93/104 otettiin nykyisen direktiivin 2003/88 edeltäjänä huomioon merkittävällä tavalla, mikä käy ilmi valmistelukunnan sihteeristön selonteosta. [18]

52. Perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa siis vahvistetaan oikeus palkalliseen vuosilomaan jokaiselle työntekijälle kuuluvana ihmisoikeutena. [19] Euroopan unionin perusoikeuskirjalla, kuten eräillä edellä mainituistakaan kansainvälisistä oikeudellisista välineistä, ei ole tosiasiallista normatiivista ulottuvuutta, joten niitä on ensisijaisesti pidettävä

14 – Ks. Zuleeg, M., ”Der Schutz sozialer Rechte in der Rechtsordnung der Europäischen Gemeinschaft”, *Europäische Grundrechte-Zeitschrift* 1992, Heft 15/16, s. 331, jossa huomautetaan, että oikeudellisesti ei-sitovat asiakirjat kuten työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskeva yhteisön peruskirja ovat ensisijaisesti suuntaa antavia. Ne saattavat saada oikeudellisen merkityksen, jos tuomioistuimet käyttävät niitä tulkinnassa tai oikeuskäytännön kehittämisessä. Ks. Balze, W., ”Überblick zum sozialen Arbeitsschutz in der EU”, *Europäisches Arbeits- und Sozialrecht*, s. 38. Ergänzungslieferung 1998, 4 kohta, jossa todetaan osuvasti, että vaikka työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskeva yhteisön peruskirja onkin juhlallinen julistus, joka ei ole oikeudellisesti sitova, se oli keskeinen liikkeelle paneva tekijä vuoden 1989 lopussa hyväksytylle komission toimintaohjelmalle, joka koski 28.11.1989 annetun yhteisön peruskirjan soveltamista. Toimintaohjelmaan sisältyi yhteensä 23 konkreettista direktiiviehdotusta mm. työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemisesta; ehdotukset pantiin pääosin täytäntöön vuoteen 1993 mennessä. Tämä osoittaa, että myös juhlallisista julistuksista voi lainsäädäntötoiminnan innoittajina kuitenkin tulla merkityksellisiä niissä esille tuotujen sosiaalisten perusoikeuksien toteuttamisen kannalta.

15 – Nizzassa 7.12.2000 julistettu Euroopan unionin perusoikeuskirja (EYVL C 364, s. 1).

16 – Saman päätelmän tekee julkisasiamies Tizzano edellä alaviitteessä 7 mainitussa asiassa BECTU 8.2.2001 esittämänsä ratkaisuehdotuksen 26 kohdassa.

17 – Euroopan yhteisön jäsenvaltioiden valtionpäämiehet ja hallitusten päämiehet hyväksyivät työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevan yhteisön peruskirjan 9.12.1989 Strasbourgissa. Yhteisön peruskirjan 8 kohdan mukaan ”yhteisön jokaisella työntekijällä on oikeus viikoittaiseen lepoaikaan ja palkalliseen vuosilomaan, joiden kesto jäsenvaltioissa on asteittain yhdenmukaistettava kansallisten käytäntöjen mukaisesti”. Ks. Eichenhofer, E., *Handbuch des EU-Wirtschaftsrechts* (toim. Dauses, M. A.), München, 2004, nide 1, D. III., 38 ja 39 kohta, jossa tältä osin viitataan palkallista vuosilomaa koskevaan oikeuteen nimenomaan yhteisön peruskirjaan sisältyvänä ”sosiaalisena perusoikeutena”.

18 – Ks. Rengeling, H.-W., *Grundrechte in der Europäischen Union*, Köln, 2004, s. 812, 1016 kohta.

19 – Ks. Riedel, E., *Charta der Grundrechte der Europäischen Union* (toim. Jürgen Meyer), 2. painos, Baden-Baden, 2006, 31 artikla, 20 kohta, jossa katsotaan, että perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohta on merkittävä varsinkin sosiaalisena miniminä, jossa on vahvistettu kiistattomasti enimmäistyöajan rajoittamista sekä päivittäisiä ja viikoittaisia lepojaksoja – myös vuorotyötä tai vaihtelevia työskentelyaikoja koskevissa työsuhteissa – sekä palkallista vuosilomaa koskevat periaatteet jokaiselle työntekijälle kuuluvina ihmisoikeuksina.

poliittisina julistuksina. Olen kuitenkin sitä mieltä, että olisi väärin kiistää perusoikeuskirjan koko merkitys yhteisön oikeuden tulkinnassa. [20] Riippumatta tulevaisuudessa tapahtuvasta perusoikeuskirjan lopullisen oikeudellisen aseman määrittämisestä Euroopan unionin oikeusjärjestyksessä perusoikeuskirjassa on jo nyt konkretisoitu yhteisiä eurooppalaisia perusarvoja. [21]

53. Lisäksi perusoikeuskirja heijastaa huomattavalta osin myös jäsenvaltioiden yhteistä valtiosääntöperinnettä. Nähdäkseni tämä päätelmä voidaan tehdä palkallista vähimmäisvuosilomaa koskevan oikeuden osalta, koska perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdalla on esikuvia useiden jäsenvaltioiden perustuslaeissa. [22] Tarkasteltavana olevan kaltaisessa, perusoikeuden luonnetta ja ulottuvuutta koskevassa asiassa on siis täysin hyväksyttävää vedota perusoikeuskirjan

20 – Tälle kannalle asetuin viimeksi asiassa C-62/06, Zefeser, 3.5.2007 antamassani ratkaisuehdotuksessa (54 kohta ja alaviite 43) perusoikeuskirjan 47 artiklalla turvatun oikeudenmukaista oikeudenkäyntiä koskevan oikeuden osalta. Samoin ovat aiemmin tehneet julkisasiamies Tizzano edellä alaviitteessä 9 mainitun asiassa BECTU antamansa ratkaisuehdotuksen 28 kohdassa ja julkisasiamies Léger asiassa C-353/99 P, neuvosto v. Hautala, 10.7.2001 antamassaan ratkaisuehdotuksessa (Kok. 2001, s. I-9565, 73–86 kohta). Myös yhteisöjen tuomioistuin nojautuu yhä useammin perusoikeuskirjan määräyksiin. Ks. viimeksi asia C-540/03, parlamentti v. neuvosto, tuomio 27.6.2006 (Kok. 2006, s. I-5769, 38 kohta), jossa viitataan riidanalaisen direktiivin johdanto-osan perustelukappaleissa oleviin perusoikeuskirjaa koskeviin viittauksiin, sekä asia C-432/05, Unibet, tuomio 13.3.2007 (37 kohta) ja asia C-303/05, Advocaten voor de Wereld, tuomio 3.5.2007 (46 kohta).

21 – Ks. Poiares Maduro, M., "The double constitutional life of the Charter of Fundamental Rights", *Unión Europea y derechos fundamentales en perspectiva constitucional*, Madrid, 2004, s. 306; Schmitz, T., "Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union als Konkretisierung der gemeinsamen europäischen Werte", *Die Europäische Union als Wertegemeinschaft*, Berlin, 2005, s. 85 sekä Beyer, U., Oehme, C., Karmrodt, F., *Der Einfluss der Europäischen Grundrechtecharta auf die Verfahrensgarantien im Unionsrecht, Beiträge zum Transnationalen Wirtschaftsrecht*, nide 34, November 2004, s. 14. García Perrote Escartín, I., esittää artikkelissaan "Sobre el derecho de vacaciones", *Scritti in memoria di Massimo D'Antona*, nide 4 (2004), s. 3586, että oletettavasti oikeus palkalliseen vuosilomaan, sellaisena kuin se on vahvistettu Espanjan perustuslain 40 §:n 2 momentissa, perustuu kaikkiin kansainvälisiin perusoikeuksien suojaa koskeviin välineisiin. Hän katsoo, että nämä välineet ovat kaiken kaikkiaan vaikuttaneet yleismaailmallisen tai jopa nimenomaan eurooppalaisen tietoisuuden syntyyn kyseisen sosiaalisen perusoikeuden olemassaolosta.

22 – Yhteisön oikeuden mukaan työolojen sääntäleminen on ensisijaisesti jäsenvaltioiden tehtävä. Useiden valtioiden perustuslakeihin sisältyy työoloja koskevia takeita, jotka käsittävät työntekijöiden oikeuden lepoon. Esimerkiksi *Luxemburgin* perustuslain 11 §:n 5 momentissa ja *Espanjan* perustuslain 40 §:n 2 momentissa säädetään, että valtiolla on velvollisuus luoda terveelliset työolot ja varmistaa työntekijöille lepo tai huolehtia levonsaannista (vrt. González Ortega, S., "El disfrute efectivo de la vacaciones anuales retribuidas: una cuestión de derecho y de libertad personal, de seguridad en el trabajo y de igualdad", *Revista española de derecho europeo*, nro 11 (2004), s. 423 ja sitä seuraavat sivut). Paljon yksityiskohtaisempi säännös, joka vastaa perusoikeuskirjan 31 artiklan sanamuotoa paremmin, sisältyy *Italian* perustuslain 36 §:ään, jossa muun muassa säädetään oikeudesta viikoittaiseen lepopäivään ja palkalliseen vuosilomaan. *Portugalin* perustuslaki näyttää olleen yksi perusoikeuskirjan määräysten esikuvista, sillä sen 59 §:n 1 momentin d kohdassa säädetään oikeudesta lepoon ja vapaa-aikaan, päivittäisestä enimmäistyöajasta, viikoittaisesta lepojaksosta ja säännöllisestä palkallisesta lomasta (vrt. Vieira De Andrade, J. C., "La protection des droits sociaux fondamentaux dans l'ordre juridique du Portugal", *La protection des droits sociaux fondamentaux dans les États membres de l'Union européenne – Étude de droit comparé*, Athen/Brüssel/Baden-Baden, 2000, s. 677). Useimmissa Euroopan unionin vanhoissa jäsenvaltioissa oikeus palkalliseen vähimmäisvuosilomaan perustuu laintasoisiin säänteliyihin, jotka heijastavat asian kannalta merkityksellisiä johdetun oikeuden eli direktiivien säännöksiä, mikäli kyseessä on yhteisön oikeuden soveltamisala. Sitä vastoin uudet jäsenvaltiot *Kyprosta* lukuun ottamatta ovat kodifioineet kyseisen oikeuden varsin yksityiskohtaisesti. Esimerkkeinä voidaan mainita *Slovakian* perustuslain 36 §:n f kohta, *Puolan* perustuslain 66 §:n 2 momentti, *Unkarin* perustuslain 70 B §:n 4 momentti, *Latvian* perustuslain 107 § sekä *Liettuan* perustuslain 49 §:n 1 momentti, joilla turvataan palkallinen vähimmäisvuosiloma. Työolot tuodaan esille yleisellä tasolla seuraavien maiden perustuslaeissa: *Slovenia* (66 §), *Tšekin tasavalta* (28 §) ja *Viro* (29 §:n 4 momentti) (vrt. edellä alaviitteessä 19 mainittu Riedel, E., 31 artikla, 3 ja 4 kohta).

31 artiklan 2 kohdan perusajatuksiin tulkittaessa direktiivin 2003/88 7 artiklaa. [23]

3. Oikeus palkalliseen vähimmäisvuosilomaan yhteisön oikeudessa

a) Yhteisön toimivalta suojelua koskevan normin määrittämisessä

54. Yhteisöjen tuomioistuin on tunnustanut palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden ulottuvuuden ja todennut, että ”jokaisen oikeutta palkalliseen vuosilomaan on pidettävä yhteisön sosiaalioikeuden periaatteena, jolla on erityinen merkitys ja josta ei voi poiketa ja jonka toimivaltaiset kansalliset viranomaiset voivat panna täytäntöön ainoastaan direktiivissä 93/104/EY nimenomaisesti luetelluissa rajoissa”. [24] Direktiivin 2003/88 7 artiklan säännökset on kirjoitettu säännöksi, jonka mukaan työntekijän on hänen turvallisuutensa ja terveytensä suojelemiseksi tavallisesti saatava tehokas lepoaika. [25]

55. Oikeuskäytännön mukaan jäsenvaltiot ovat tämän oikeuden toteutumisen kannalta ratkaisevassa asemassa, sillä suorittaessaan direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan täytäntöönpanotehtävää jäsenvaltioilla on velvollisuus määrittää tarvittavat kansalliset täytäntöönpanotavat. [26] Tähän kuuluu palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden käyttämiseen ja täytäntöönpanoon liittyvien edellytysten vahvistaminen siten, että jäsenvaltiot voivat täsmentää ne konkreettiset olosuhteet, joissa työntekijät voivat käyttää mainittua oikeutta, joka heille syntyy koko työskentelyajan perusteella. [27]

56. Direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaan sisältyvällä viittauksella kansalliseen lainsäädäntöön on tarkoitus mahdollistaa se, että jäsenvaltiot määrittävät ne oikeussäännöt, jotka koskevat lomien pitämisen organisatorisia ja menettelyllisiä seikkoja, kuten lomakausien suunnittelua, työntekijän mahdollista velvollisuutta ilmoittaa työnantajalle etukäteen loma-ajankohtansa, velvollisuutta työs-

23 – Smismans, S., toteaa artikkelissaan ”The Open Method of Coordination and Fundamental Social Rights”, *Social Rights in Europe*, toim. Gráinne de Búrca ja Bruno de Witte, Oxford, 2005, s. 229, että yhteisöjen tuomioistuimissa käytävissä oikeudenkäynneissä esiin nousee vääjäämättä kysymys direktiivin 2003/88 7 artiklan ja perusoikeuksien – ennen kaikkea Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan – välisestä suhteesta. Krebber, S., puolestaan katsoo teoksessa *Kommentar zu EU-Vertrag und EG-Vertrag*, toim. Christian Calliess ja Matthias Ruffert, 1. painos, Neuwied, 1999, EY 136 artikla, s. 1365, 35 kohta, että Euroopan sosiaalinen peruskirja ja yhteisön peruskirja auttavat huomattavalla tavalla työoikeuden käsitteiden merkityksen tulkitsemisessa yhteisön tasolla. Stärker, L., ilmeisesti pitää teoksessa *Kommentar zur EU-Arbeitszeit-Richtlinie* (Wien, 2006, s. 81) Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaa luonteeltaan jopa normatiivisena todetessaan, että siinä määrätään palkallisen vuosiloman vahvistamisesta. Benedetti, G. esittää artikkelissa ”La rilevanza giuridica della Carta Europea innanzi alla Corte di Giustizia: il problema delle ferie annuali retribuite”, *Carta Europea e diritti dei privati*, 2000, s. 128, 129, että riita-asiassa palkallista vähimmäisvuosilomaa koskevan oikeuden ulottuvuudesta ei voida jättää perusoikeuskirjaa huomiotta, vaikka se ei olekaan oikeudellisesti sitova, koska siihen sisältyy toteamuksia, jotka heijastavat jäsenvaltioiden yhteistä valtiosääntöperinnettä. Tämän vuoksi sitä käytetään vertailukohtana tai tulkintaohjeena yhteisön oikeutta tulkittaessa.

24 – Asia C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, tuomio 6.4.2006 (Kok. 2006, s. I-3423, 28 kohta); edellä alaviitteessä 8 mainittu asia Dellas ym., tuomion 49 kohta; asia C-342/01, Merino Gómez, tuomio 18.3.2004 (Kok. 2004, s. I-2605, 29 kohta) ja edellä alaviitteessä 7 mainittu asia BECTU, tuomion 43 kohta.

25 – Edellä alaviitteessä 7 mainittu asia BECTU, tuomion 44 kohta.

26 – Yhdistetyt asiat C-131/04 ja C-257/04, Robinson-Steele ym., tuomio 16.3.2006 (Kok. 2006, s. I-2531, 57 kohta).

27 – Edellä alaviitteessä 7 mainittu asia BECTU, tuomion 53 kohta.

kennellä tietty vähimmäisaika ennen kuin lomaoikeutta voidaan käyttää, perusteita, joilla lasketaan ansaitun loman osuus vuosiloman pituudesta silloin, kun työsuhteen kesto on vuotta lyhyempi jne. [28] Kyse on kuitenkin aina lomaoikeuden saamisen ja myöntämisen edellytysten tarkempaa määrittämistä koskevista toimenpiteistä, jotka sinänsä ovat direktiivin 2003/88 nojalla sallittuja.

57. Kuten olen todennut niin ikään vireillä olevassa asiassa C-350/06, Schultz-Hoff, esittämässäni ratkaisuehdotuksessa, [29] nämä yksityiskohtaiset soveltamissäännöt on erotettava selkeästi kaikista niistä jäsenvaltioiden säännöksistä, jotka koskevat varsinaista oikeutta palkallisen vuosiloman saamiseen, siltä osin kuin niissä säädetään esimerkiksi lomaoikeuden syntymisen tai raukeamisen edellytyksistä. Nyt esillä olevassa asiassa ei ole kyse esimerkkinä tällaisesta yksityiskohtaisesta soveltamissäännöstä mainitusta työntekijän velvollisuudesta esittää työnantajalle toivomus vuosiloman ajankohdasta, millä on viime kädessä yhteen sovittava tehtävä yrityksen lomien suunnittelussa, vaan nyt esillä olevan asian riidanalainen kysymys siitä, onko sairauslomalla olevalla työntekijällä lähtökohtainen oikeus palkalliseen vuosilomaan, koskee tämän perusoikeuden olemassaoloa.

28 – Nämä ovat komission asiassa BECTU esittämiä toteamuksia, jotka julkisasiamies Tizzano otti esille edellä alaviitteessä 16 mainitussa asiassa esittämänsä ratkaisuehdotuksen 34 kohdassa.

29 – Ks. ratkaisuehdotuksen 45–49 kohta.

58. Tältä osin kyse ei ole enää palkallista vuosilomaa koskevista yksityiskohtaisista soveltamissäännöistä [30] eli vuosilomaoikeuden käyttöä koskevista yksityiskohdista, vaan yhteisön oikeuden säännöksen eli direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan soveltamisalan määrittämisestä.

59. Jos tätä säännöstä tulkitaan siten, että sairauslomalla olevalla työntekijällä ei alun perin ole oikeutta vuosilomaan, henkilöllisen soveltamisalan rajoittamisen seurauksena on tiettyjen työntekijöiden jääminen tämän oikeuden ulkopuolelle. [31]

60. Tällä sosiaalisen työsuojeluoikeuden osa-alueella on harjoitettu yhdenmukaistamista, johon pyritään direktiivin 2003/88 oikeusperustana olevan EY 137 artiklan 2 kohdan b alakohdan mukaan ja jonka vuoksi toimivalta tämän oikeuden ulottuvuuden määrittämi-

30 – Edellä alaviitteessä 7 mainitussa asiassa BECTU antamansa tuomion 61 kohdassa yhteisöjen tuomioistuin totesi, että jäsenvaltioita ei estetä direktiivillä 93/104 järjestämästä ”vuosilomaoikeuden käyttöä koskevat yksityiskohdat säätämällä esimerkiksi siitä, miten työntekijät voivat käyttää sitä lomaa, johon heillä on oikeus työsuhteensa ensimmäisten viikkojen kuluessa”.

31 – Nimenomaan tätä jäsenvaltioiden ei kuitenkaan ole lupa tehdä (ks. edellä alaviitteessä 7 mainittu asia BECTU, tuomion 52 kohta). Mainitun kohdan mukaan jäsenvaltiot eivät saa rajoittaa yksipuolisesti kaikille työntekijöille myönnettyä, palkallista vuosilomaa koskevaa oikeutta soveltamalla kyseisen oikeuden syntymistä koskevaa sellaista edellytystä, jonka vuoksi tietyt työntekijät jäävät mainitun oikeuden ulkopuolelle.

seen kuuluu nykyään yhteisölle. [32] Jos se olisi jäsenvaltioiden päätettävissä, olisi käytännössä mahdotonta varmistaa koko yhteisön alueella samanlainen suojan taso ja siten yhdenmukaistamisen tavoitteen täyttyminen. Tästä syystä on hylättävä Belgian ja Tšekin hallituksen väite, jonka mukaan sairauslomalla olevan työntekijän oikeus vuosilomaan kuuluu loman myöntämistä koskeviin menettelytapoihin ja jäsenvaltioiden sääntelytoimivallan piiriin.

b) Yhteisön oikeuden takaama suojan taso

61. Lisäksi minusta on tärkeää muistaa, että jäsenvaltioiden vapautta kansallisten täytäntöönpanotoimien määrittämisessä rajoittaa se, että EY 137 artiklan 2 kohdan b alakohdassa määrätyillä vähimmäisvaatimuksilla halutaan varmistaa tietty yhteisön oikeudessa säädetty suojan taso, jota jäsenvaltiot eivät saa alittaa. Kuten yhteisöjen tuomioistuin totesi asiassa Yhdistynyt kuningaskunta vastaan neuvosto [33] aiemmassa oikeusperustassa eli EY 118 a artiklassa tarkoitettujen ”vähimmäisvaatimusten” käsitteen osalta, kyseisessä määräyksessä ei rajoiteta yhteisön toimia siten, että niitä voitaisiin toteuttaa ainoastaan pienimmän yhteisen nimittäjän perusteella tai jopa eri jäsenvaltioiden noudattaman alhaisimman suojelun tason perusteella. Tämä käsite merkitsee pikemminkin sitä, että valtiot voivat vapaasti määrätä mahdollisesti korkeaa yhteisön oikeuteen perustuvaa suojelua tiukemmasta suojelusta.

62. Tämä tulkinta vahvistetaan EY 136 artiklan sanamuodolla, jossa sosiaalipolitiikan yhdeksi tavoitteeksi määritellään ”elin- ja työolojen kohentaminen”. Tämä tavoite on tarkoitus saavuttaa nimenomaan yhtenäistämällä oloja ”niitä kohennettaessa”. [34] Tämän primäärioikeudessa säädetyn tavoitteen saavuttamiseksi direktiivin 2003/88 15 artikla antaa jäsenvaltioille toimivallan soveltaa tai edistää työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemisen kannalta suotuisampia toimenpiteitä. Direktiivin 2003/88 23 artiklassa vastaavasti säädetään työntekijöiden suojelun tasosta, että kyseisen direktiivin täytäntöönpano ei ole

32 – EY 137 artikla on merkittävin toimivaltaperuste, jonka nojalla voidaan antaa sosiaalipolitiikkaa koskevia direktiivejä. Siinä edellytetään yhdenmukaistamiselta tiettyä tavoitteellisuutta, joka käy ilmi luettaessa 2 kohtaa yhdessä 1 kohdan kanssa. Sen mukaisesti yhdenmukaistamisella on edistettävä jäsenvaltioiden toimintaa tukevia ja täydentäviä yhteisön toimia 1 kohdan a–i kohdassa mainituilla aloilla. Näihin aloihin kuuluu 1 kohdan a alakohdan mukaan työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojeleminen. Perustana oli viime kädessä EY 118 artikla, joka myös oli ensisijaisesti luonteeltaan sosiaalipoliittinen ja siten erosi EY 100 a artiklan (josta on tullut EY 95 artikla) toisesta toimivaltamääräyksestä (ks. edellä alaviitteessä 24 mainittu Krebber, S., EY 137 artikla, s. 1373, 18 kohta).

33 – Asia C-84/94, Yhdistynyt kuningaskunta v. neuvosto, tuomio 12.11.1996 (Kok. 1996, s. I-5755, 56 kohta).

34 – Edellä alaviitteessä 14 mainittu Balze, W., s. 38. Ergänzungslieferung 1998, 3 kohta.

pätevä peruste alentaa työntekijöiden suojelun yleistä tasoa sanotun rajoittamatta jäsenvaltioiden oikeutta kehittää erilaisia säännöksiä, mikäli direktiivin vähimmäisvaatimukset täyttyvät. [35]

63. Yhteisön lainsäätäjän määrittelemä vähimmäissuojan taso lomaoikeuden alalla voidaan todeta direktiivin 2003/88 avulla. Toisin kuin Alankomaiden hallitus väittää, direktiivin 7 artiklan 1 kohdassa ei rajoiteta etuun oikeutettujen piiriä eikä varsinkaan erotella toisistaan ”terveitä ja työkykyisiä” ja ”sairauden vuoksi työkyvyttömiä” työntekijöitä. Päinvastoin tämän säännöksen sanamuodosta ilmenee selvästi, että jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että ”jokainen työntekijä” saa palkallisen vuosiloman. Kyseinen 7 artiklan 1 kohta ei myöskään kuulu säännöksiin, joista poikkeaminen nimenomaisesti sallitaan direktiivin 2003/88 17 artiklassa. [36]

c) ILO-sopimuksella nro 132 taattu suojelun taso

64. Yhteisön lainsäätäjän tarkoituksena on näin ollen joka tapauksessa varmistaa sairauslomalla oleville työntekijöille vastaava suojelun vähimmäistaso kuin ILO-sopimuksessa nro 132 on vahvistettu. [37] ILO-sopimuksen 3 artiklan 1 kohdassa määrätään tältä osin, että ”jokaisella”, jota tämä yleissopimus koskee, on oikeus saada palkallinen vähimmäisvuosiloma.

65. ILO-sopimukseen ei sisälly, kuten ei direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaankaan sisälly, sairauslomalla olevan työntekijän vahingoksi koituvaa poikkeussäänte lyä. Tästä voidaan päätellä, että yhteisön lainsäätäjän tavoittelema työntekijää koskeva suojelun

35 – Edellä alaviitteessä 33 mainittu asia Yhdistynyt kuningaskunta v. neuvosto, tuomion 42 kohta. Ks. Balze, W., ”Arbeitszeit, Urlaub und Teilzeitarbeit”, *Europäisches Arbeits- und Sozialrecht*, s. 79. Ergänzungslieferung (lokakuu 2002), B 3100, s. 9, 6 kohta, jossa työaikadirektiivin säännöksiä pidetään vähimmäissäännöksinä EY 137 artiklan rakennetta vastaavasti, minkä vuoksi jäsenvaltiot saavat päättää tiukemmista työaikajärjestelyistä tai pysyttää tällaiset järjestelyt voimassa. Yhteisön oikeuden erityissäännökset kuitenkin direktiivin 2003/88 14 artiklan mukaan syrjäyttävät direktiivin säännökset riippumatta siitä, onko niiden takaama suojan taso alhaisempi kuin työaikadirektiivin mukainen suojan taso.

36 – Vrt. edellä alaviitteessä 26 mainitut yhdistetyt asiat Robinson-Steele, tuomion 62 kohta ja edellä alaviitteessä 7 mainittu asia BECTU, tuomion 41 kohta. Tältä osin myös Balze, W., ”Die Richtlinie über die Arbeitszeitgestaltung”, *Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht*, nro 7 (1994), s. 207, jossa ei mainita sisällöllistä oikeutta poiketa tästä säännöksestä.

37 – Tässä yhteydessä on syytä pitää mielessä, että direktiivin 2003/88 johdanto-osan kuudennen perustelukappaleen nojalla työajan järjestämisessä olisi otettava huomioon kansainvälisen työjärjestön periaatteet. Myös julkisasiamies Kokott viittaa tähän edellä alaviitteessä 25 mainitussa asiassa Federatie Nederlandse Vakbeweging 12.1.2006 esittämänsä ratkaisuehdotuksen alaviitteessä 8. Direktiiviä on mielestäni väistämättä tulkittava ILO-sopimuksen nro 132 perusperiaatteiden mukaisesti, koska ILO:n keskeiset kansainväliset oikeusnormit on sisällytetty työlainsäädäntöön. Karkeasti tarkasteltuna nämä oikeusvälineet vaikuttavat hyvin yhdenmukaisilta. Lähemmässä tarkastelussa käy kuitenkin väistämättä ilmi, että joissakin direktiivin 2003/88 säännöksissä mennään pidemmälle kuin ILO-sopimuksen määräyksissä. Tämän perusteella voidaan perustellusti todeta, että direktiivi 2003/88 on ILO-sopimuksen perusteella kehitetty yhteisön itsenäinen säädös (ks. Murray, J., *Transnational Labour Regulation: The ILO and EC Compared*, Den Haag, 2001, s. 185).

taso ei voi olla kansainvälisen oikeuden normeissa taattua suojelun tasoa heikompi. Niin saattaisi kuitenkin käydä, jos tietyn työntekijäryhmän sosiaalisia oikeuksia ei alun alkaen tunnustettaisi.

66. ILO-sopimuksessa nro 132 tarkoitetun lomaoikeuden edellytykseksi ei pidä asettaa työntekijän työkykyä. Tämä käy ilmi sopimuksen 5 artiklan 4 kohdan yksiselitteisestä sanamuodosta, jonka mukaan ”työstäpoissaolot, jotka johtuvat asianomaisen työntekijän määräämisvallasta riippumattomasta syystä, kuten sairaudesta, tapaturmasta tai raskaudesta, [on] laskettava työajaksi”. Lisäksi sopimuksen 6 artiklan 2 kohdassa määrätään nimenomaisesti, että ”sairaudesta tai tapaturmasta johtuvia työkyvyttömyyskausia [ei] saa laskea tämän yleissopimuksen 3 artiklan 3 momentissa määrättyyn palkalliseen vähimmäisvuosilomaan”.

67. Nämä määräykset on ymmärrettävä niiden tavoitteenasettelun mukaisesti siten, ettei lomaoikeuden syntymistä pidä tehdä riippuvaiseksi olosuhteista, joiden taustalla oleviin syihin kyseiset työntekijät eivät voi vaikuttaa, esimerkiksi siksi, että nämä johtuvat luonnonolosuhteista tai ylivoimaisista esteistä.

68. Näin ollen ILO-sopimuksen nro 132 määräykset ja direktiivin 2003/88 säännökset ovat lomaoikeuden syntymistä koskevalta oikeudelliselta perussisällöltään keskeisiltä osin yhteneväiset. [38] Jäsenvaltioiden velvollisuutena on tulkita näitä määräyksiä ja säännöksiä ja muokata kansallista oikeusjärjestystään siten, ettei oikeus palkalliseen vähimmäisvuosilomaan ole riippuvainen työntekijän työkyvystä.

69. Edellä esitetyistä toteamuksista seuraa, että työntekijä ansaitsee lomapäiviä ensimmäisestä työpäivästä alkaen eikä työntekijä menetä lomaoikeuksia sairauslomansa vuoksi. [39] Työntekijällä on näin ollen oikeus vaatia ajanjaksolla, jona tämä muutoin olisi sairauslomalla, palkallista vuosilomaa pidettäväksi tulevaisuudessa.

4. Työoikeudellinen heikentämiskielto rajoituksena palkallisen vuosilomaoikeuden käytölle

70. Vaikka direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan nojalla jokaisella työntekijällä on oikeus palkalliseen vähimmäisvuosilomaan,

38 – Tästä seuraa, ettei ole enää tarpeen tutkia kysymystä siitä, missä määrin ILO-sopimuksesta nro 132 ja direktiivistä 2003/88 johtuvat, toisistaan sisällöllisesti eroavat vaatimukset sitovat jäsenvaltioita. Ks. tästä julkisasiamies Tesauron 24.1.1991 esittämä ratkaisuehdotus asiassa C-345/89, Stöckel, tuomio 25.7.1991 (Kok. 1991, s. I-4047, Kok. Ep. XI, s. I-359, ratkaisuehdotuksen 11 kohta).

39 – Julkisasiamies Tizzano toteaa samansuuntaisesti edellä alaviitteessä 7 mainitussa asiassa BECTU 8.2.2001 esittämänsä ratkaisuehdotuksen 58 kohdassa kyseenalaistaessaan sellaisen jäsenvaltion lainsäädännön yhteensopivuuden yhteisön oikeuden kanssa, jonka nojalla työntekijä ei voisi ansaita lomapäiviä ensimmäisestä työpäivästä alkaen.

tämä ei sulje pois sitä, että tämän oikeuden tosiasiallinen käyttäminen yksittäistapauksissa on riippuvainen tietyistä edellytyksistä, joilla on tarkoitus varmistaa – asettamatta kyseenalaiseksi varsinaisen lomaoikeuden olemassaoloa – että direktiivin tavoitteet saavutetaan.

a) ILO-sopimuksen nro 132 mukainen heikentämiskielto

71. ILO-sopimuksen nro 132 5 artiklan 4 kohdasta ja 6 artiklan 2 kohdasta voidaan nimittäin johtaa toinen merkityksellinen normatiivinen lausuma, jonka mukaan sairauslomalla oleminen ei saa heikentää oikeutta palkallisen vuosiloman vähimmäisaikaan.[40] Sairausloma- ja työssäolojaksojen rinnastamisella eli kieltämällä sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvien työkyvyttömyysjaksojen sisällyttäminen lakisääteiseen vuosiloman vähimmäisaikaan on tarkoitus estää vuosiloman ottaminen ajanjaksolla, joka on oikeastaan varattu erityistä loman lajia, sairauslomaa, varten. Tässä lomajaksojen päällekkäisyyttä koskevassa kiellossa otetaan huomioon sairaus- ja vuosiloman erilaiset tavoitteet, joiden vuoksi niitä ei siten voida pitää oikeudellisesti toisiansa korvaavina lomina.

40 – Tältä osin myös edellä alaviitteessä 22 mainittu García Perrote Escartín, I., s. 3584 ja 3595.

b) Oikeuskäytännössä kehitettyjen periaatteiden sovellettavuus

72. Kyseessä oleva perusajatus sisältyy yhteisöjen tuomioistuimen asiassa Merino Gómez[41] ja asiassa FNV[42] lähtökohdaksi ottamaan arvioon.

73. Yhteisöjen tuomioistuin tarkasteli asiassa Merino Gómez vuosiloman ja äitiysloman välistä suhdetta yhteisön oikeudessa. Mainitussa asiassa oli konkreettisesti kyse siitä, onko työntekijällä direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan, direktiivin 92/85/ETY[43] 11 artiklan 2 kohdan a alakohdan ja direktiivin 76/207/ETY[44] 5 artiklan 1 kohdan perusteella, silloin kun yrityksen ja työntekijöiden edustajien välisissä työehtosopimuksissa vahvistetaan koko henkilökunnalle lomakauden ajankohta ja kun tämä ajankohta menee päällekkäin työntekijän äitiysloman kanssa, oikeus pitää loma muuna kuin sovittuna ajanjaksona, joka ei mene päällekkäin hänen äitiyslomansa kanssa. Yhteisöjen tuomioistuin totesi, että oikeudella vuosilomaan on eri päämäärä kuin oikeudella äitiyslomaan. Äitiysloman tarkoitus nimittäin on toisaalta naisen raskaudenaikaisen ja -jälkeisen biologisen tilan ja toisaalta naisen ja lapsen välillä raskauden ja synnytyksen

41 – Edellä alaviitteessä 24 mainittu asia Merino Gómez.

42 – Edellä alaviitteessä 24 mainittu asia Federatie Nederlandse Vakbeweging.

43 – Toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä 19.10.1992 annettu neuvoston direktiivi 92/85/ETY (EYVL L 348, s. 1).

44 – Miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9.2.1976 annettu neuvoston direktiivi 76/207/ETY (EYVL L 39, s. 40).

jälkeen vallitsevan erityisen suhteen suojeleminen. [45] Näin ollen yhteisöjen tuomioistuin katsoi, että työntekijän on saatava käyttää vuosilomansa muulloin kuin äitiysloman aikaan. [46]

74. Yhteisöjen tuomioistuin vahvisti tämän periaatteen asiassa FNV antamassaan tuomiossa ja täsmensi tältä osin, että jos vuoden loppuun mennessä on kertynyt pidettäväksi useita yhteisön oikeudessa taattuja lomakausia, vuosiloman tai sen osan siirtäminen myöhäisemmälle vuodelle voi olla väistämätöntä, [47] sillä yhteisön oikeudessa taattu loma ei saa vaikuttaa oikeuteen pitää jokin muu yhteisön oikeudessa taattu loma. [48]

75. Vaikka raskautta ei tietenkään voida rinnastaa sairaustilaan, tätä oikeuskäytäntöä voidaan monesta syystä vastaavalla tavalla soveltaa vuosiloman ja sairausloman väliseen suhteeseen. Äitiysloman tapaan sairausloman tarkoituksena on suojella työntekijän ruumiillista ja henkistä koskemattomuutta siten, että työvelvollisuudesta vapauttamisen ja lepoajan myöntämisen avulla hänelle annetaan mahdollisuus toipua fyysisesti ja palata sitten työhönsä. Vuosiloman tarkoituksena on lepo, etäisyyden ottaminen työasioihin ja virkistys, kun taas sairausloman tarkoituksena on yksinomaan toipuminen ja paraneminen eli sellaisesta patologisesta tilasta selviytyminen, jonka syihin kyseisellä työntekijällä ei lisäksi ole vaikutusvaltaa. [49]

76. Tältä osin on todettava Italian ja Puolan hallituksen näkemyksen mukaisesti, että yhteisöjen tuomioistuimen kehittämien periaatteiden valossa ei ole mahdollista tehdä sellaista päätelmää, että sairausloma ja vuosiloma saadaan pitää samanaikaisesti, tai muuten asetettaisiin kyseenalaiseksi lepoa varten annettavan loman ja sairausloman toisistaan poikkeavat tarkoitukset. Edellä mainitun oikeuskäytännön perusajatusta noudattaen on kiellettävä sairausloman myöntäminen palkallisen vuosiloman kustannuksella, koska muutoin seurauksena voi olla tämän perusoikeutena pidettävän oikeuden heikkeneminen.

45 – Edellä alaviitteessä 24 mainittu asia Merino Gómez, tuomion 32 kohta, asia C-411/96, Boyle ym., tuomio 27.10.1998 (Kok. 1998, s. I-6401, 41 kohta); asia C-136/95, Thibaut, tuomio 30.4.1998 (Kok. 1998, s. I-2011, 25 kohta); asia C-32/93, Webb, tuomio 14.7.1994 (Kok. 1994, s. I-3567, Kok. Ep. XVI, s. I-35, 20 kohta); asia C-421/92, Habermann-Beltermann, tuomio 5.5.1994 (Kok. 1994, s. I-1657, 21 kohta) ja asia 184/83, Hofmann, tuomio 12.7.1984 (Kok. 1984, s. 3047, 25 kohta).

46 – Edellä alaviitteessä 24 mainittu asia Merino Gómez, tuomion 38 kohta.

47 – Edellä alaviitteessä 24 mainittu asia Federatie Nederlandse Vakbeweging, tuomion 24 kohta ja asia C-519/03, komissio v. Luxemburg, tuomio 14.4.2005 (Kok. 2005, s. I-3067, 33 kohta).

48 – Edellä alaviitteessä 24 mainittu asia Federatie Nederlandse Vakbeweging, tuomion 24 kohta; edellä alaviitteessä 47 mainittu asia komissio v. Luxemburg, tuomion 33 kohta ja edellä alaviitteessä 24 mainittu asia Merino Gómez, tuomion 41 kohta.

49 – Ks. edellä alaviitteessä 22 mainittu González Ortega, S., s. 432, jossa todetaan, että äitiysloman ensimmäisen vaiheen tarkoituksena on äidin ruumiillinen toipuminen ja biologinen suojeleminen synnytyksen jälkeen. Näin ollen sillä on toisenlainen tarkoitus kuin äitiysloman myöhemmällä vaiheella, jolla pyritään tukemaan lapsen hoitoa sekä äidin ja lapsen välisen suhteen kehittymistä. González Ortega näkee yhtäläisyyksiä äitiysloman ensimmäisessä vaiheessa ja sairauslomassa, minkä vuoksi hän puoltaa äitiys- ja vuosiloman välistä suhdetta koskevan oikeuskäytännön soveltamista vastaavalla tavalla sairausloman ja vuosiloman väliseen suhteeseen.

c) Yhteensopimattomuus direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan tavoitteen kanssa

77. Edellä todettiin kyseenalaiseksi sellainen direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan tulkinta, jonka mukaan sairausloma ja vuosiloma saadaan pitää samanaikaisesti, minkä lisäksi tällaista säännöstä voidaan pitää yhteensopimattomana direktiivin 2003/88 tavoitteen eli työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemisen parantamisen kanssa.

78. Ensi näkemältä tällaisen mahdollisuuden myöntäminen näyttää johtavan työntekijän oikeuksien laajentamiseen ja olevan siten oikeudellisesti hyödyllistä. Tämän lisäksi työntekijä on usein taloudellisesti edullisemmassa asemassa vuosilomalla kuin sairauslomalla, koska työntekijällä on oikeus saada vuosilomansa aikana täysimääräistä palkkaa direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan mukaisesti, kun taas sairauslomalla työntekijälle maksettava korvaus, joka määräytyy kunkin jäsenvaltion lainsäädännön perusteella, on vain määräosa tästä palkasta. Näin on myös nyt esillä olevassa asiassa, sillä ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen antamien tietojen mukaan [50] WTR:n 16 §:n 1 momentissa säädetään, että palkka kaikilta vuosiloman jaksoilta maksetaan viikkopalkan mukaisesti kultakin lomaviikolta. Kuten Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus huomautti kirjallisessa menettelyssä [51] ja kuten yhteisöjen tuomioistuimen pyynnöstä suullisessa käsittelyssä täsmennettiin, kantajan työsopimuksessa sen sijaan määrättiin, että sairauslomalla maksetaan kuuden kuukauden ajan koko palkkaa vastaava korvaus ja tätä seuraavilta kuudelta kuukaudelta korvaus, joka vastaa puolta tavanomaisesta palkasta.

79. Tarkemmassa oikeudellisessa tarkastelussa käy ilmi, että mikäli työntekijä käyttäisi tällaista oikeuttaan, hän luopuisi perusoikeudestaan [52] vastineena sille, että hänelle maksetaan hänen tavanomainen palkkansa. Kun otetaan huomioon näiden kahden loman lajin tarkoitussidonnaisuus, ne eivät ole vaihdettavissa keskenään ja, kuten Slovenian

50 – House of Lordsin 13.12.2006 tekemän ennakkoratkaisupyyntöpäätöksen 13 kohta.

51 – Yhdistyneen kuningaskunnan 13.4.2007 päivätyn lausunnon 22 kohta.

52 – Fischinger, P., "Der Grundrechtsverzicht", *Juristische Schulung*, 2007, nide 9, s. 808, katsoo, että perusoikeudesta luopumisella on ymmärrettävä tarkoitettavan perusoikeuksien haltijan suostumusta perusoikeuksia koskeviin konkreettisiin puuttumisiin ja perusoikeuksien loukkaamiseen. Sillä ei kuitenkaan tarkoiteta pysyvää, täysimääräistä ja jo käytännön syistä mahdottomalta tuntuvaa totaalista luopumista yhdesta tai useammasta perusoikeudesta. Tämänkaltainen perusoikeudesta luopuminen on myös erotettava selvästi tapauksesta, jossa tosiasiassa jätetään pelkästään käyttämättä perusoikeutta. Toisin kuin perusoikeudellisten vapauksien tosialliseen pelkkään käyttämättä jättämiseen, perusoikeudesta luopumiseen sisältyy oikeudellinen ulottuvuus, koska luopumisen yhteydessä annettavan suostumuksen vuoksi henkilö ei voi enää myöhemmin vedota kyseessä olevaan perusoikeuteensa puuttumisiin. Perusoikeudesta luopumisella ei myöskään ole mitään yhteyttä niin sanottuun perusoikeuksien negatiiviseen ulottuvuuteen, johon sisältyy implisiittisesti esimerkiksi yksityisen oikeus olla edustamatta mitään katsantokantaa tai kuulumatta mihinkään uskonyhteisöön. Adam, R., "Der Grundrechtsverzicht des Arbeitnehmers", *Arbeit und Recht*, 2005, nide 4, s. 130, katsoo, että tällainen luopuminen on kyseessä silloin, kun työntekijän perusoikeuksia rajoitetaan sopimuksella tai työantajan direktio-oikeudella ilman vastavuoroista joustamista, esimerkiksi ilman sovintomenettelyä. Kun lomaoikeuteen vedotaan sairausloman aikana, työnantajan joustaminen ei voi tulla kyseeseen, koska työnantajalla on joka tapauksessa tällöin velvollisuus maksaa työntekijälle tavanomainen palkka ilman, että työntekijälle korvataan vuosiloman käytöstä muodostuva uhraus.

hallitus perustellusti huomauttaa, ne sulkevat siten toisensa pois. Mikäli työntekijä vetoaisi lomaoikeuteen niin, että vuosiloma osuu päällekkäin sairausloman kanssa, työntekijä luopuisi näin vapaaehtoisesti lomaoikeudestaan, koska hän suostuisi tätä oikeutta käyttäessään taloudellista korvausta vastaan siihen, että vuosilomaa käytettäisiin muussa kuin sen todellisessa tarkoituksessa.

80. Mielestäni tällaista oikeudesta luopumista ei voida pitää yhteensopivana yhteisön oikeuden kanssa, sillä se tekisi tyhjäksi lainsäätäjän direktiivin 2003/88 7 artiklalla tavoitteleman tavoitteen. Vuosilomaoikeudella tavoiteltua lepoa ei saavutettaisi, jos oikeutta käytettäisiin sen tavoitteen vastaisesti ja oikeudellisesti väärin [53] sairausloman aikana. Hyväksyn myös komission näkemyksen siitä, että tällaiseen luopumismahdollisuuteen sisältyy tiettyjä työntekijän oikeuksiin kohdistuvia riskejä. Mahdollisuus saada korkeampaa palkkaa sairausloman aikana olisi nimittäin omiaan kannustamaan työntekijää luopumaan mainitun kaltaisesta oikeudellisesta asemastaan, jotta tämä saisi suuremman korvauksen. Lisäksi vaarana on, että työnantaja saattaa kehottaa työntekijää luopumaan tästä oikeudestaan. [54] Näin ollen työsuhteen osapuolten sopimus, jonka keskeisenä sisältönä on vuosiloman ”ostaminen”, on yksiselitteisesti ristiriidassa direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdan kanssa, sillä tässä kohdassa nimenomaisesti säädetään, että palkallisen vuosiloman vähimmäisaikaa ei saa korvata rahalla. Tämänkaltainen järjestely olisi myös työnantajan etujen vastainen, koska työnantaja ei voisi korkeammasta loma-ajan korvauksesta huolimatta vaatia työntekijää käyttämään lomaansa tosiasiallisesti paranemiseen ja näin työkyvyn palauttamiseen.

81. Työntekijän ja työnantajan suojelemiseksi sekä yhteisön oikeudessa vahvistetun palkallisen vuosiloman vähimmäisaikaa koskevan perusoikeuden heikentämisen välttämiseksi on lähdettävä siitä, että työntekijöillä ei lähtökohtaisesti ole disponointivaltaa kyseessä olevaan perusoikeuteen nähden, minkä vuoksi he eivät voi lainmukaisesti luopua siitä.

5. Päätelmä

82. Edellä esitetyistä toteamuksista seuraa näin ollen, ettei palkallista vuosilomaa

53 – Oikeuden väärinkäyttö määritellään oikeuden tavoitteen vastaiseksi oikeudellisen aseman käytöksi, ja sillä rajoitetaan mahdollisuutta käyttää olemassa olevaa oikeutta. Tämä tarkoittaa, että muodollista oikeutta on käytettävä lojaliteettiperiaatteen mukaisesti. Lisäksi muodollista kannekelpoista oikeutta käyttävän ei pidä käyttää sitä oikeudellisesti väärin. Vastaavasti Creifelds, *Rechtswörterbuch* (toim. Klaus Weber), 17. painos, München, 2002, s. 1109, katsoo, että subjektiivista oikeutta käytetään väärin, jos oikeuteen vetoaminen ei ole lojaliteettiperiaatteen mukaista yksittäistapauksen erityisolojen vuoksi, vaikka se olisikin muodollisesti lainmukaista.

54 – Julkisasiamies Kokott viittasi edellä alaviitteessä 24 mainitussa asiassa Federatie Nederlandse Vakbeweging 12.1.2006 esittämänsä ratkaisuehdotuksen 32 kohdassa vastaavaan riskiin, joka syntyy siirretyn vähimmäisvuosiloman rahallisen korvauksen yhteydessä. Kokott katsoi, että mahdollisuus saada rahallinen korvaus siirretystä vähimmäisvuosilomasta olisi ristiriidassa työaikadirektiivin tavoitteen kanssa, koska se houkuttaisi työntekijöitä luopumaan lomasta tai pakottaisi heidät tähän.

koskevan oikeuden olemassaoloa saada tehdä ehdolliseksi työntekijän työkyvystä, minkä vuoksi lähtökohtaisesti myös sairauslomalla olevalla työntekijällä on yhtäläinen direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan mukainen oikeus vuosilomaan. Työntekijä ei kuitenkaan voi ottaa vuosilomaa ajanjaksolla, jona hän on sairauslomalla.

B *Toinen kysymys*

83. Toinen ennakkoratkaisukysymys koskee direktiivissä 2003/88 säädetyn lomakorvausoikeuden normatiivista ulottuvuutta. Lomakorvaus eli pitämättä jääneestä vuosilomasta suoritettava maksu korvaa vapaa-ajan myöntämisen silloin, kun lomaa ei työsuhteen päättymisen takia voida enää myöntää. Tämä oikeus on ainoa poikkeus direktiivissä säädetystä periaatteellisesta korvauskiellosta, jonka mukaan on muutoin kategorisesti kiellettyä, että työsuhteen osapuolet korvaavat vuosiloman rahalla, riippumatta siitä, onko se tarkoitus pitää kulumassa olevana vuonna vai loman siirtämistä koskevana ajanjaksona.

84. Yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan tällä kiellolla pyritään takaamaan se, että työntekijä turvallisuutensa ja terveytensä tehokkaaksi suojelemiseksi tavallisesti saa todella lepoajan. [55] Tällä tavoin on tarkoitus estää se, että työnantaja syyllistyy väärinkäytökseen ”ostamalla” lomaoikeuden takaisin tai että työntekijä luopuu lomaoikeudesta pelkästään rahallisten seikkojen vuoksi. [56]

85. Direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdassa tähdennetään loman aikana jatkettavaa palkanmaksua, jonka tavoitteena on asettaa työntekijä loman aikana palkan osalta työskentelykausia vastaavaan tilanteeseen. [57] Kyseisen lomapalkan maksamista koskevalla vaatimuksella toisin sanoen turvataan se, että työntekijän taloudellinen tilanne mahdollistaa tosiasiallisen vuosiloman pitämisen. [58] Lomakorvauksella ei pyritä mihinkään muuhun. Työntekijän on nimittäin rahallisen korvauksen turvin periaatteessa voitava myös työsuhteen päätyttyä pitää vapaata ennen uuden työsuhteen alkua. [59] Ilman tällaista korvausta direktiivillä 2003/88 tavoiteltua päämäärää eli työntekijän lepoa ei näin ollen voitaisi saavuttaa.

55 – Vrt. edellä alaviitteessä 7 mainittu asia BECTU, tuomion 44 kohta; edellä alaviitteessä 24 mainittu asia Merino Gómez, tuomion 30 kohta ja edellä alaviitteessä 26 mainitut yhdistetyt asiat Robinson-Steele ym., tuomion 60 kohta.

56 – Edellä alaviitteessä 24 mainitussa asiassa Federatie Nederlandse Vakbeweging (tuomion 32 kohta) yhteisöjen tuomioistuin totesi, että mahdollisuus rahalliseen korvaukseen vähimmäisvuosilomasta luo direktiivin tavoitteiden kanssa ristiriidassa olevan yllykkeen luopua lepolomasta tai voi toimia siten, että työntekijät luopuvat siitä. Ks. Fenski, M., ”Urlaubsrecht im Umbruch?”, *Der Betrieb*, nide 12 (2007), s. 688 sekä Jacobsen, K., *Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht* (toim. Wilhelm Moll), 1. painos 2005, § 25, 102 kohta; kummassakin viitataan luvattomaan käytäntöön eli loman takaisin ostamiseen voimassa olevan työsuhteen aikana.

57 – Edellä alaviitteessä 26 mainitut yhdistetyt asiat Robinson-Steele ym., tuomion 58 kohta.

58 – Bogg, A. L., ”The right to paid annual leave in the Court of Justice: the eclipse of functionalism”, *European Law Review*, nide 31 (2006), nro 6, s. 899.

59 – Vastaavasti julkisasiamies Tizzano edellä alaviitteessä 7 mainitussa asiassa BECTU esittämänsä ratkaisuehdotuksen 38 kohdassa.

86. Yhteisöjen tuomioistuin totesi yhdistetyissä asioissa Robinson-Steele ym. antamassaan tuomiossa,[60] että direktiivissä 2003/88 säädetään oikeudesta vuosilomaan ja oikeudesta saada vuosilomapalkkaa, jotka muodostavat saman oikeuden kaksi eri puolta. Mielestäni nimenomaan tämä palkka- ja lomakorvausoikeuden funktionaalinen identtisyys puhuu sen puolesta, että lomakorvausta on pidettävä erottamattomana osana oikeutta palkalliseen vähimmäisvuosilomaan.

87. Tältä osin vastaus toiseen ennakkoratkaisukysymykseen saadaan jo toteamuksista, joita esitin ensimmäisen ennakkoratkaisukysymyksen ensimmäisestä osasta. Viittaan tässä yhteydessä myös niin ikään vireillä olevassa asiassa C-350/06, Schultz-Hoff, esittämäni ratkaisuehdotuksen 77 ja 78 kohtaan. Niissä todetaan, ettei oikeutta palkalliseen vuosilomaan voida tehdä riippuvaiseksi työntekijän työkyvystä; lisäksi direktiivin 2003/88 7 artiklan teleologisesta tulkinnasta ja ILO:n yleissopimuksen N:o 132 5 artiklan 4 kohdassa esitetystä oikeudellisesta näkemyksestä seuraa, että sairausaika on rinnastettava työssäoloaikaan, koska kyseessä on työntekijän määräämisvallasta riippumattomasta syystä johtuva poissaolo, joka näin ollen on perusteltu.

88. Tämän vuoksi samana ajanjaksona syntyvät työntekijän kaikki oikeudet, myös oikeus palkalliseen vuosilomaan, joka voidaan pitää, jos työkyky on palautunut, tai joka työsuhteen päättyessä korvataan maksamalla korvaus myös ilmenneen täydellisen ansiokyvyttömyyden tapauksessa.

89. Toiseen kysymykseen on näin ollen vastattava, että työntekijällä on työsuhteen päättyessä joka tapauksessa direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdan nojalla oikeus rahakorvaukseen hänelle kuuluvasta lomasta, jota ei ole pidetty sairauden vuoksi. Tämä pätee myös silloin, kun työntekijä on ollut sairauslomalla koko kyseisen lomanmääräytymisvuoden ajan tai osan siitä.

90. Jatkokysymykseen rahakorvauksen laskentatavasta on vastattava, ettei direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdassa säädetä laskentatavasta vaan sen tarkka määrittäminen jätetään kansallisen lainsäätäjän tehtäväksi. Mikäli työntekijöillä on kuitenkin perusteltu oikeus lomakorvaukseen, on sen suuruutta määritettäessä otettava huomioon, että työntekijällä on lähtökohtainen oikeus lomakorvaukseen, joka vastaa hänen tavanomaista palkkaansa. Tästä seuraa direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdassa jäsenvaltioille asetettu velvollisuus varmistaa, että työntekijän saama rahallinen korvaus vastaa suuruudeltaan tämän tavanomaista palkkaa.

60 – Edellä alaviitteessä 26 mainitut yhdistetyt asiat Robinson-Steele ym., tuomion 58 kohta.

VII Ratkaisuehdotus

91. Edellä esitettyjen seikkojen perusteella ehdotan, että yhteisöjen tuomioistuin vastaa House of Lordsin esittämiin ennakkoratkaisukysymyksiin seuraavasti:

1) Direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että toistaiseksi sairauslomalla olevalla työntekijällä on oikeus määrittää tietty ajanjakso tulevaisuudessa palkalliseksi vuosilomaksi sellaisen ajanjakson aikana, joka muuten olisi sairauslomaa.

   Työntekijä ei kuitenkaan voi ottaa vuosilomaa ajanjaksolla, jona hän on sairauslomalla.

2) Direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohtaa on tulkittava siten, että työntekijöillä on työsuhteen päättyessä joka tapauksessa oikeus rahalliseen korvaukseen ansaitusta ja pitämättä jääneestä lomasta (eli oikeus lomakorvaukseen). Tämä pätee myös silloin, kun työntekijä on ollut sairauslomalla koko kyseisen lomanmääräytymisvuoden ajan tai osan siitä.

   Tämän korvauksen suuruutta määritettäessä on varmistettava, että työntekijän saama rahallinen korvaus vastaa suuruudeltaan tämän tavanomaista palkkaa.