Oikeustapauskokoelma

JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
GERARD HOGAN
8 päivänä heinäkuuta 2021 [1]

Asia C-217/20

XXXX
vastaan
Staatssecretaris van Financiën

(Ennakkoratkaisupyyntö – Rechtbank Overijssel, zittingsplaats Zwolle (Overijsselin alioikeus, Zwollen istuntopaikka, Alankomaat)

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelu – Direktiivi 2003/88/EY – 7 artiklan 1 kohta – Oikeus vuosilomaan – Palkan taso – Työkyvyttömyyden takia alennettu palkka

I Johdanto

1. Vuosien saatossa unionin tuomioistuinta on pyydetty useaan otteeseen tulkitsemaan tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY [2] 7 artiklaa. Yksi kyseisen direktiivin 7 artiklan piirre, jota unionin tuomioistuin ei ole tätä ennen tarkastellut, on sen palkan määrä, joka työntekijälle on maksettava, jos työntekijä päättää pitää vuosilomansa ollessaan (pitkällä) sairauslomalla. Tällaisella ratkaisulla voisi olla hyvin erilaisia seurauksia eri jäsenvaltioissa. Kuten komissio on todennut kirjallisissa huomautuksissaan, jos sairausajan palkasta säädetään laissa, sairausajan palkkana maksettava prosenttiosuus bruttokuukausipalkasta on 25–100 prosenttia eri jäsenvaltioissa ja vaihtelee suuresti eri tekijöiden, kuten työsopimuksen keston, työntekijän aseman, työehtosopimusten olemassaolon ja vamman/sairauden tyypin, mukaan. [3]

2. Tätä käsitellään pohjimmiltaan ennakkoratkaisukysymyksissä, jotka Rechtbank Overijssel, zittingsplaats Zwolle (Overijsselin alioikeus, Zwollen istuntopaikka, Alankomaat) on esittänyt unionin tuomioistuimelle.

[1] Alkuperäinen kieli: englanti.

[2] EUVL 2003, L 299, s. 9.

[3] Komissio tukeutuu lukuihin, jotka sisältyvät julkaisuun Spasova, S., Bouget, D., Belletti C. ja Vanhercke, B., ”Sickness benefits in the EU: making sense of diversity”, *ETUI Policy Brief No 4/2020 of the European Trade Union Institute*. Maissa, joissa sairausajan palkasta ei säädetä laissa, se jää työnantajan harkintavaltaan tai perustuu työehtosopimuksiin. Kuten komissio lisäksi huomauttaa, joissain jäsenvaltioissa työnantaja ei suorita (tai ei suorita enää tietyn ajanjakson jälkeen) tällaisia maksuja itse vaan ne maksetaan sosiaaliturvajärjestelmästä (niistä käytetään nimitystä ”sairausetuudet”). Koska kyse on nyt sen palkan määrästä, joka työntekijälle on maksettava palkallisen vuosiloman eikä sairausloman aikana, en tarkastele tätä seikkaa lähemmin. Jos tultaisiin siihen tulokseen, että direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohta mahdollistaa alennetun palkan maksamisen palkallisen vuosiloman aikana, tästä heräisi lisäkysymyksiä siitä, mikä voisi olla tällaisen alennetun palkan perusteena tapauksissa, joissa työntekijä on oikeutettu sairausetuuksiin ajankohtana, jona hän pitää vuosilomansa.

II Asiaa koskevat oikeussäännöt

A Unionin oikeus

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

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

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

B Alankomaiden oikeus

4. Valtion yleisen virkamiessäännöstön (Algemeen Rijksambtenarenreglement, jäljempänä ARAR) 22 §:n 1 momentin mukaan virkamiehillä on oikeus täyteen palkkaan vuosiloman ajalta.

5. ARAR:n 37 §:n 1 ja 5 momentissa säädetään seuraavaa:

”1. Jos virkamies on työkyvytön sairauden vuoksi, hänellä on oikeus palkanmaksun jatkumiseen 52 viikon ajalta. Jos työkyvyttömyys jatkuu, hänellä on tämän jälkeen oikeus saada 70 prosenttia palkastaan.

– –

5. Edellä 1 momentista poiketen virkamiehellä on 1 momentissa tarkoitetun 52 viikon ajanjakson päättymisen jälkeenkin oikeus palkanmaksun jatkumiseen niistä tunneista, joina hän on tehnyt sopivaa työtä tai olisi tehnyt, jos hänelle olisi tarjottu kyseistä työtä.”

III Pääasian tosiseikat

6. Kantaja on virkamies, joka on työskennellyt Belastingdienstin (Alankomaiden verohallinto) palveluksessa 1.3.2002 lähtien. Hän on työskennellyt tarkastusosastolla 1.11.2014 alkaen. Hänet kuitenkin todettiin 24.11.2015 osittain työkyvyttömäksi, ja kyseisestä ajankohdasta lähtien hän on ollut pitkäaikaisesti osittain työkyvytön sairauden vuoksi. Heinä- ja elokuussa 2017, mikä on merkityksellinen ajanjakso nyt käsiteltävässä asiassa, hän osallistui kuntoutusohjelmaan työhönpaluuta varten.

7. ARAR:n 37 §:n 1 momentin mukaisesti kantajalle maksettiin ensimmäisen sairausvuoden ajalta 100 prosenttia palkasta. Hänelle on maksettu 24.11.2106 lukien 70 prosenttia palkasta. Kantajalle maksettiin tunneilta, joina hänet katsottiin työkykyiseksi ja hän oli työssä, ARAR:n 37 §:n 5 momentin mukaisesti 100 prosenttia palkasta. [4]

[4] Kuten Alankomaiden hallitus huomautuksissaan selitti, työterveyslääkäri arvioi tapauskohtaisesti kyseisen virkamiehen terveydentilan ja suosittaa viikoittaista tuntimäärää, jonka hän pystyy työskentelemään.

8. Kantaja oli vuosilomalla 25.7.2017 ja 17.8.2017 välisen ajan. Heinä- ja elokuun 2017 palkkalaskelmien mukaan kantajalle maksettiin – kuten hänelle oli maksettu ajanjaksolta, jona hän ei ollut vuosilomalla – tunneilta, jolloin hän ei ollut työkykyinen, (myös) loma-ajalta 70 prosenttia palkasta ja täysi palkka (100 %) tunneilta, joina hänen katsottiin olevan työkykyinen (siltä osin kuin hän pystyi työskentelemään työhönpaluunsa yhteydessä).

9. Kantaja teki oikaisuvaatimuksen vuosiloman ajalta maksetun palkan määrästä. Hän katsoo, että hänellä on loma-ajalta oikeus täyteen palkkaan, toisin sanoen myös niiltä tunneilta, joiden osalta hän oli työkyvytön. Alankomaiden verohallinto totesi 13.10.2017 tekemässään päätöksessä kantajan oikaisuvaatimuksen perusteettomaksi. Kantaja valitti tästä ratkaisusta ennakkoratkaisua pyytäneeseen tuomioistuimeen.

10. Kantaja vetoaa tältä osin ARAR:n 22 §:n säännöksiin, direktiiviin 2003/88 ja unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöön, etenkin tuomiossa Schultz-Hoff ym.[5] esitettyihin toteamuksiin. Kantaja myös viittaa Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) 31 artiklan 2 kohtaan.

IV Ennakkoratkaisukysymykset ja asian käsittely unionin tuomioistuimessa

11. Tässä tosiasiallisessa ja oikeudellisessa asiayhteydessä ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko [direktiivin 2003/88 7] artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että työntekijä ei menetä palkkaansa tai sen osaa sen vuoksi, että hän käyttää oikeuttaan vuosilomaan? Vai onko tätä säännöstä tulkittava siten, että työntekijä säilyttää palkkansa käyttäessään oikeuttaan vuosilomaan riippumatta siitä, mikä on syynä sille, että hän ei työskentele loman aikana?

2) Onko [direktiivin 2003/88] 7 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että se on esteenä kansallisille säännöksille ja käytännöille, joiden mukaan työntekijä, joka on sairauden vuoksi työkyvytön, vuosilomansa käyttäessään säilyttää palkkansa sen suuruisena kuin se oli välittömästi ennen hänen lomaansa, myös silloin, kun tämä palkka on hänen pitkäaikaisen työkyvyttömyytensä vuoksi alempi kuin täyden työkyvyn aikana maksettava palkka?

3) Onko [direktiivin 2003/88] 7 artiklaan ja unionin tuomioistuimen vakiintuneeseen oikeuskäytäntöön perustuvaa jokaisen työtekijän oikeutta palkalliseen vuosilomaan tulkittava siten, että tämän palkan pienentyminen työkyvyttömyyden aikana pidettävän loman aikana on sen kanssa ristiriidassa?”

12. Kirjallisia huomautuksia esittivät Alankomaiden hallitus ja Euroopan komissio.

V Asian tarkastelu

13. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee kolmella kysymyksellään, onko direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jonka mukaan työntekijälle, joka on täysin tai osittain työkyvytön ja joka pitää

[5] Tuomio 20.1.2009 (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18).

vuosilomansa, maksetaan alennettua palkkaa – samansuuruista kuin pitkän sairausloman aikana maksettava palkka – kyseisen vuosiloman ajalta.[6] Kaikkia kolmea kysymystä voidaan siten kätevästi käsitellä yhdessä.

14. Direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan sanamuodosta ei ole juurikaan apua tähän kysymykseen vastaamisessa. Siinä pelkästään todetaan, että ”jokainen työntekijä saa vähintään neljän viikon *palkallisen* vuosiloman”.[7] Direktiivin 2003/88 7 artiklasta on kuitenkin annettu kehittynyttä unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöä, jossa kuvataan kyseisen säännöksen yleistä toimintatapaa.

15. Ensinnäkin unionin tuomioistuin on todennut, että direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa – josta ei kyseisen direktiivin mukaan voida poiketa[8] – säädetään, että jokaisella työntekijällä on oikeus vähintään neljän viikon palkalliseen vuosilomaan ja että tätä oikeutta palkalliseen vuosilomaan on pidettävä unionin sosiaalioikeuden periaatteena, jolla on erityinen merkitys.[9] Paitsi että tällä oikeudella on unionin sosiaalioikeuden periaatteena erityinen merkitys, se on myös nimenomaisesti tunnustettu perusoikeuskirjan, jolla on SEU 6 artiklan 1 kohdan mukaan sama oikeudellinen arvo kuin perussopimuksilla, 31 artiklan 2 kohdassa.[10]

16. Toiseksi unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan direktiivissä 2003/88 käsitellään oikeutta vuosilomaan ja oikeutta saada vuosilomapalkkaa yhden ja saman oikeuden kahtena eri puolena. Vuosilomapalkan maksamista koskevan velvoitteen tavoitteena on asettaa työntekijä loman aikana palkan osalta työskentelykausia vastaavaan tilanteeseen.[11]

17. Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä on siten kaksi linjaa, joista toisessa käsitellään oikeutta vuosilomaan ja etenkin sen *kestoa* ja toisessa *palkkausta*. Vaikka ennakkoratkaisupyynnössä käsitellään ainoastaan palkkausta, aion tarkastella lyhyesti vuosiloman kestoa koskevaa oikeuskäytäntölinjaa voidakseni verrata näissä kahdessa linjassa sovellettuja periaatteita.

18. Kun tarkastellaan ensimmäistä oikeuskäytäntölinjaa eli direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan mukaisesti myönnetyn vuosiloman kestoa, unionin tuomioistuin on todennut, että oikeus palkalliseen vuosilomaan on lähtökohtaisesti laskettava työsopimuksen

6 Ennakkoratkaisupyynnössä ei ole täsmennetty, koskeeko pidetty vuosiloma direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa taattua vähimmäisvuosilomaa. Vaikka jäsenvaltiot voivat säätää kansallisessa lainsäädännössään pitemmästä vuosilomasta, direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohta ei koske tällaista pidennettyä ajanjaksoa, ja tarkasteluni rajoittuu siten pelkästään tällaiseen vähimmäisvuosilomaan (jäljempänä palkallinen vuosiloma).

7 Kursivointi tässä. On myös huomautettava, että direktiiviä 2003/88 sovelletaan myös virkamiehiin, koska sen 1 artiklan 3 kohdan mukaan direktiiviä ”sovelletaan kaikkeen – – yksityiseen ja julkiseen toimintaan”. Kaikki viittaukset ”työntekijöihin” tässä ratkaisuehdotuksessa pätevät siten yhtä lailla virkamiehiin.

8 Ks. direktiivin 2003/88 17 artikla, jossa säädetään poikkeuksista. Kyseisessä säännöksessä ei kuitenkaan sallita poikkeamista direktiivin 7 artiklasta, kuten unionin tuomioistuin on jo todennut tuomiossa 26.6.2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, 41 kohta) ja tuomiossa 24.1.2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, 35 kohta).

9 Ks. mm. tuomio 11.11.2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, 26 kohta); tuomio 30.6.2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, 19 kohta) ja tuomio 25.6.2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ja Iccrea Banca (C-762/18 ja C-37/19, EU:C:2020:504, 53 kohta).

10 Tuomio 11.11.2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, 27 kohta); tuomio 30.6.2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, 20 kohta); tuomio 13.12.2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, 23 kohta) ja tuomio 25.6.2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ja Iccrea Banca (C-762/18 ja C-37/19, EU:C:2020:504, 54 kohta). En tarkastele tässä ratkaisuehdotuksessa perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaa. Julkisasiamies Bobek on jo huomauttanut ratkaisuehdotuksessaan Hein (C-385/17, EU:C:2018:666, 57 kohta) seuraavaa: ”Kyseisessä määräyksessä pelkästään todetaan yleisesti ja abstraktisti, että jokaisella työntekijällä on oikeus – – palkalliseen vuosilomaan. Perusoikeuskirjassa ei edes määrätä vuosiloman vähimmäispituudesta puhumattakaan siitä, mitä sääntöjä vuosilomapalkan laskentamenetelmään sovelletaan.”

11 Tuomio 20.1.2009, Schultz-Hoff ym. (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, 60 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen) ja tuomio 29.11.2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, 35 kohta).

nojalla täyttyneiden tosiasiallisten työskentelykausien perusteella.[12] Syynä tähän on se, että direktiivin 2003/88 7 artiklassa jokaiselle työntekijälle vahvistetun palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden tarkoituksena on yhtäältä sen mahdollistaminen, että työntekijä voi levätä työsopimuksen mukaisten tehtäviensä suorittamisesta, ja toisaalta sen mahdollistaminen, että hänellä on aikaa rentoutumiseen ja vapaa-aikaan.[13] Unionin tuomioistuin on näin ollen katsonut, että jos työntekijä työskentelee ainoastaan osa-aikaisesti, annettavan vuosiloman keston väheneminen suhteessa kokoaikatyön perusteella annetun vuosiloman kestoon pro rata temporis -periaatteen mukaisesti on – ainakin pohjimmiltaan – objektiivisesti tarkasteltuna oikeutettua.[14]

19. Nämä näkökohdat eivät kuitenkaan päde sairauslomaan. Unionin tuomioistuimen vakiintuneesta oikeuskäytännöstä ilmenee, että unionin tuomioistuimen mukaan direktiivissä 2003/88 ei eroteta millään tavoin työntekijöitä, jotka ovat poissa työstä lyhyt- tai pitkäkestoisen sairausloman vuoksi lomavuoden aikana, työntekijöistä, jotka ovat tosiasiallisesti työskennelleet kyseisen vuoden aikana. Tästä puolestaan seuraa, että kun kyse on asianmukaisesti määrätyllä sairauslomalla olevista työntekijöistä, jäsenvaltio ei voi asettaa palkallista vuosilomaa koskevalle oikeudelle, joka jo direktiivin 2003/88 mukaankin kuuluu kaikille työntekijöille, edellytystä, jonka mukaan työntekijän on ollut tosiasiallisesti työskenneltävä kyseisen valtion määräämän lomavuoden aikana. Palkallista vuosilomaa koskevaan oikeuteen nähden työntekijät, jotka ovat viitekauden aikana poissa työstä sairausloman vuoksi, rinnastetaan pikemminkin niihin, jotka ovat tosiasiallisesti työskennelleet kyseisen kauden aikana.[15]

20. Sen lisäksi, ettei direktiivissä 2003/88 ei tehdä tällaista eroa, syyt tähän ovat kahtalaiset. Ensinnäkin vuosilomaoikeuden ja sairauslomaoikeuden tarkoitukset ovat erilaiset. Vuosiloman tarkoituksena on mahdollistaa se, että työntekijä voi levätä työn rasituksista ja että hänellä on lepo- ja vapaa-aikaa, kun taas sairausloma myönnetään työntekijälle, jotta tämä voisi toipua sairaudesta, joka on johtanut tilapäiseen työkyvyttömyyteen.[16] Toiseksi sairaudesta johtuva työkyvyttömyys on lähtökohtaisesti ennalta-arvaamatonta ja työntekijän tahdosta riippumatonta. Tämä näkökohta sisältyy myös palkallisesta vuosilomasta 24.6.1970 tehdyn Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksen nro 132 – sellaisena kuin se on muutettuna – 5 artiklan 4 kohtaan, jossa luokitellaan sairaudesta johtuvat poissaolot työstä poissaoloiksi, ”jotka johtuvat asianomaisen työntekijän määräämisvallasta riippumattomasta syystä” ja jotka on ”laskettava työssäoloajaksi”.[17] Direktiivin 2003/88 johdanto-osan kuudennen perustelukappaleen mukaan olisi otettava huomioon kyseisen yleissopimuksen periaatteet.

[12] Tuomio 13.12.2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, 27 kohta).

[13] Ks. mm. tuomio 20.1.2009, Schultz-Hoff ym. (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, 25 kohta) ja tuomio 13.12.2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, 26 kohta).

[14] Ks. vastaavasti tuomio 22.4.2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, 33 kohta), jossa asiaa käsiteltiin Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta 15.12.1997 annetun neuvoston direktiivin 97/81/EY (EYVL 1998, L 14, s. 9), sellaisena kuin on muutettuna 7.4.1998 annetulla neuvoston direktiivillä 98/23/EY (EYVL 1998, L 131, s. 10), liitteessä olevan, 6.6.1997 tehdyn osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 2 kohdan perusteella. Samoja perusteluja on sovellettu tapauksiin, joissa työtunnit ja -päivät muuttuivat viikoittain (tuomio 11.11.2015, Greenfield, C-219/14, EU:C:2015:745, 29 kohta), ja tapauksiin, jotka koskivat ”osa-aikaista lomautusta” (”Kurzarbeit”) (ks. tuomio 13.12.2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, 27–29 kohta), jopa siinä määrin, ettei oikeutta vuosilomaan ollut lainkaan sovellettaessa ”nollan tunnin lyhennettyä työaikaa” (”Kurzarbeit Null”) tapauksessa, jossa työntekijän velvollisuus työskentelyyn pidätetään kokonaan (ks. tuomio 8.11.2012, Heimann ja Toltschin, C-229/11 ja C-230/11, EU:C:2012:693, 36 kohta). Viimeksi mainitun tuomion 32 kohdassa unionin tuomioistuin luokitteli työntekijät, joiden työaikaa on lyhennetty, ”tilapäisesti osa-aikatyötä tekeviksi työntekijöiksi”.

[15] Ks. mm. tuomio 20.1.2009, Schultz-Hoff ym. (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, 39–41 kohta); tuomio 24.1.2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, 20 ja 30 kohta) ja tuomio 4.10.2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, 29 kohta).

[16] Tuomio 21.6.2012, ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372, 19 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

[17] Tuomio 4.10.2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, 32 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

21. Tämä merkitsee sitä, että vaikka direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan mukainen oikeus palkalliseen vuosilomaan on yleisesti laskettava työsopimuksen nojalla täyttyneiden tosiasiallisten työskentelykausien perusteella, näin ei ole, jos henkilö on sairauslomalla.

22. Tarkastelen seuraavaksi unionin tuomioistuimen toista oikeuskäytäntölinjaa, nimittäin palkkausta koskevaa kysymystä. Kuten julkisasiamies Bobek on jo huomauttanut ratkaisuehdotuksessaan Hein, unionin tuomioistuin ei ole koskaan soveltanut vuosiloman keston laskemiseen käytettävää pro rata temporis -periaatetta – eikä nähdäkseni mitään pro rata temporis -periaatetta –, paitsi jos henkilö on sairauslomalla, oikeuteen *palkkaan* vuosiloman ajalta.[18] Tämä tilanne ei ole muuttunut tuomion Hein[19] antamisen jälkeen.

23. Unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa käytetty ilmaisu ”palkallinen vuosiloma” tarkoittaa, että palkanmaksua on jatkettava direktiivissä tarkoitetun vuosiloman keston ajan. Tämä tarkoittaa, että työntekijälle on maksettava normaalia palkkaa tämän lepojakson ajalta.[20]

24. Alankomaiden hallitus väittää, ettei direktiivissä 2003/88 säädetä mistään palkan rakennetta koskevista vaatimuksista. Jäsenvaltiot voivat näin ollen vapaasti määrittää tällaisen rakenteen. Kyseisen hallituksen näkemyksen mukaan direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohta tarkoittaa pelkästään, että työntekijän palkan (sellaisena kuin se oli ennen kyseisen työntekijän vuosilomaa kansallisten säännösten mukaisesti) maksua on jatkettava.[21] Koska Alankomaiden lainsäädännön ja käytännön mukaan ei ole olemassa erillistä tapaa laskea sairausloman aikainen palkka, nyt käsiteltävässä asiassa virkamiehelle maksetaan edelleen palkkaa, jonka hän sai ennen vuosilomaansa. Kyseisen hallituksen mukaan ”normaalin palkan” maksun jatkaminen tarkoittaa, ettei vuosiloman pitämisen ja palkan alentamisen välillä saa olla syy-seuraussuhdetta ja että työntekijän on ennen vuosilomaansa, sen aikana ja sen jälkeen saatava palkkaa, jonka hän olisi saanut, jos hän ei olisi ollut vuosilomalla.

25. Näissä väitteissä ei mielestäni oteta riittävästi huomioon unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöä. Tuomiossa Hein unionin tuomioistuin on katsonut, että ”vaikka työntekijän normaalin palkan rakenne kuuluukin sellaisenaan jäsenvaltioiden oikeudessa säänneltyjen säännösten ja käytäntöjen alaisuuteen, kyseinen rakenne ei saa vaikuttaa työntekijän oikeuteen nauttia lepo- ja rentoutumisjaksonsa aikana sellaisista taloudellisista edellytyksistä, jotka vastaavat *häneen työskentelyjaksojen aikana sovellettavia* taloudellisia edellytyksiä”.[22] Se myös totesi, että vuosilomapalkan maksamisvelvoitteen tavoitteena on asettaa työntekijä loman aikana palkan osalta *työskentelykausia vastaavaan* tilanteeseen.[23] Tällä unionin tuomioistuimen toisella oikeuskäytäntölinjalla pyritään varmistamaan, että työntekijät voivat pitää vuosiloman

18 C-385/17, EU:C:2018:666, 47 kohta.

19 Tuomio 13.12.2018 (C-385/17, EU:C:2018:1018).

20 Tuomio 13.12.2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, 32 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

21 Vaikuttaa siltä, että direktiivin 2003/88 hollanninkielisessä sanamuodossa keskitytään enemmän palkanmaksun ”jatkumiseen” (”jaarlijkse vakantie met behoud van loon”), kun taas muissa kieliversioissa näin ei pääsääntöisesti ole. Ranskan- (”congé annuel payé”), saksan- (”bezahlten Mindestjahresurlaub”), espanjan- (”vacaciones anuales retribuidas”), italian- (”ferie annuali retribuite”), portugalin- (”férias anuais remuneradas”) ja ruotsinkielinen versio (”årlig betald semester”) eivät ole tältä osin sen täsmällisempiä kuin englanninkielinen versio, jossa käytetään ilmaisua ”paid annual leave”. Tämän eron seuraukset ovat kuitenkin rajalliset, koska unionin tuomioistuin on todennut, että ”palkallinen vuosiloma” tarkoittaa, että ”palkanmaksua on jatkettava”. Se kuitenkin lisäksi täsmensi tämän merkitsevän sitä, että ”työntekijälle on – – maksettava normaalia palkkaa tämän lepojakson ajalta”. Ks. tämän ratkaisuehdotuksen 23 kohta.

22 Tuomio 13.12.2018 (C-385/17, EU:C:2018:1018, 34 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Kursivointi tässä.

23 Ibid., 33 kohta.

tarvitsematta pelätä tulotason alenemista.[24] Palkallisen vuosiloman kestosta esitettyjä näkökohtia, nimittäin sitä, että työntekijän on saatava lepoa työstä, ei oteta huomioon nyt käsiteltävässä asiassa.

26. Sen takaamiseksi, että työntekijä saa työskentelykausia vastaavaa palkkaa, palkan arvioinnin viitekohtana on ajanjakso, jona työntekijä työskenteli tosiasiallisesti. Se seikka, että palkallisen vuosiloman pitäminen ei ole syy työntekijän palkan alentamiseen, ei voi oikeuttaa pienempää palkkaa kuin se, jota työntekijä saa ollessaan työssä. Toisin kuin Alankomaiden hallitus väittää, sen näkemystä, jonka mukaan direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa ainoastaan velvoitetaan jäsenvaltiot estämään palkan pienentyminen vuosiloman pitämisen seurauksena, ei voida sovittaa yhteen unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön kanssa.

27. Tämä on direktiivin 2003/88 7 artiklan tarkoituksen mukaista. Unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan on niin, että koska unionin oikeudessa vahvistetun työntekijällä palkalliseen vuosilomaan olevan perusoikeuden kunnioittaminen on taattava, direktiivin 2003/88 7 artiklaa ei voida tulkita suppeasti työntekijällä kyseisen säännöksen perusteella olevien oikeuksien kustannuksella.[25] Unionin tuomioistuin on korostanut, että direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan tarkoituksena on mahdollistaa, että työntekijä voi todella pitää loman, johon hänellä on oikeus.[26] Näin ollen unionin oikeuden vaatimuksia ei täytä korvaus, jonka määrällä voidaan ainoastaan sulkea pois merkittävä riski siitä, että työntekijä jättää käyttämättä lomansa.[27]

28. Ensinnäkin voitaisiin väittää, että se, että palkka on sama kuin sairausajan palkka, ei kannusta työntekijää jättämään vuosiloman pitämättä, koska hän ei saisi suurempaa palkkaa, jos hän ei pidä vuosilomaa kyseisenä ajankohtana. Jos työntekijä haluaa estää palkan alentamisen, hänen tarvitsisi vain odottaa ja pitää vuosilomansa vasta, kun hän on jälleen täysin kykenevä tekemään vaadittua työtä. Työntekijä ei ole vaarassa menettää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan, jos hän siirtää vuosilomaansa, koska unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä suojataan työntekijän oikeutta palkalliseen vuosilomaan siltä, että tämä oikeus lakkaa lomavuoden ja/tai kansallisessa oikeudessa loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä.[28]

29. Tältä osin on niin, että vaikka hyväksytään se, ettei lainsäädäntö saa saada työntekijää luopumaan vuosiloman pitämisestä, voitaisiin kuitenkin katsoa, ettei lainsäädännössä ole syytä myöskään kannustaa pitämään vuosilomaa ajanjaksoina, joina työntekijä on täysin tai osittain työkyvytön. Tähän voidaan vedota nyt käsiteltävässä asiassa, koska työntekijä saattaisi saada korkeampaa palkkaa kuin sairausajan palkka, jota hän muuten saisi, jos hän ei pitäisi vuosilomaansa kyseisenä ajankohtana.

30. Kaikella kunnioituksella en voi kuitenkaan yhtyä tähän näkemykseen. Unionin tuomioistuimen mukaan direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan vastaisia eivät lähtökohtaisesti ole sellaiset kansalliset säännökset tai käytännöt, joiden mukaan sairauslomalla olevalla

[24] Laskemisesta ks. tuomio 15.9.2011, Williams ym. (C-155/10, EU:C:2011:588, 24, 25 ja 28 kohta) niiden kokonaispalkan osien osalta, jotka on otettava huomioon laskemisessa, jos kokonaispalkka koostuu useista osista.

[25] Tuomio 12.6.2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, 22 kohta) ja tuomio 6.11.2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, 31 kohta).

[26] Tuomio 6.11.2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, 31 kohta).

[27] Tuomio 15.9.2011, Williams ym. (C-155/10, EU:C:2011:588, 21 kohta), jossa viitataan julkisasiamies Trstenjakin samassa asiassa esittämään ratkaisuehdotukseen (EU:C:2011:403, 90 kohta).

[28] Ks. mm. tuomio 20.1.2009, Schultz-Hoff ym. (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, 49 kohta) ja tuomio 25.6.2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ja Iccrea Banca (C-762/18 ja C-37/19, EU:C:2020:504, 63 kohta). Mahdollisuudesta rajoittaa tätä siirtämiselle varattua ajanjaksoa ks. tuomio 22.11.2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, 34, 38 ja 39 kohta).

työntekijällä ei ole oikeutta ottaa palkallista vuosilomaa sairauslomansa aikana, kuitenkin sillä varauksella, että kyseisellä työntekijällä on oltava mahdollisuus käyttää tällä direktiivillä hänelle annettua oikeutta muuna ajankohtana.[29] Alankomaiden säännöksiin ja käytäntöihin ei ilmeisestikään sisälly tällaista sääntöä, ainakaan nyt käsiteltävässä asiassa kyseessä olevan virkamiehen tapauksessa.[30] Niissä tapauksissa, joissa kansallinen lainsäädäntö sallii vuosiloman pitämisen sairausloman aikana, ei kuitenkaan ole mitään perustetta palkan määrän vaihtelulle tällaisen poissaolojakson aikana.

31. Vaikka jäsenvaltiot voivat kansallisessa lainsäädännössään säätää palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden käyttämiseen ja täytäntöönpanoon liittyvistä edellytyksistä säätämällä niistä konkreettisista olosuhteista, joissa työntekijät voivat käyttää mainittua oikeutta, ne eivät voi asettaa minkäänlaisia edellytyksiä kyseisen oikeuden syntymiselle. Näin kuitenkin tapahtuisi, jos ilmaisuun ”palkallinen vuosiloma” sisältyvää käsitettä ”palkallinen” tulkittaisiin siten, että se mahdollistaa pienemmän palkan maksamisen sen mukaan, käyttääkö työntekijä tätä oikeutta ollessaan (osittain tai täysin) työkyvytön vai jonain muuna ajankohtana. Toisin sanoen palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden ”arvo” ei voi riippua siitä, milloin tätä oikeutta käytetään.

32. Tuomiossa Hein unionin tuomioistuin tarkasteli itse asiassa tilannetta, jossa työntekijä ei saanut tosiasiallisilta työskentelyjaksoilta saamaansa normaalia palkkaa vastaavaa palkkaa. Koska tämä tapahtui työehtosopimuksen yhteydessä, voitaisiin väittää, että vuosiloman aikaista pienempää palkkaa tasattiin muilla työehtosopimuksesta johtuvilla eduilla.[31] Unionin tuomioistuin hylkäsi tämän väitteen. Se totesi, että näin kyseenalaistettaisiin palkallista vuosilomaa koskeva oikeus, ”jonka olennainen osa on työntekijän oikeus nauttia lepo- ja rentoutumisjaksonsa aikana sellaisista taloudellisista edellytyksistä, jotka vastaavat häneen työskentelyjaksojen aikana sovellettavia taloudellisia edellytyksiä”.[32]

33. Ei ole pätevää syytä, miksi asiaa olisi arvioitava toisin, kun kyse on sairauslomasta, jos tapaukseen ei liity sellaisia tekijöitä, jotka voisivat tasata siitä aiheutuvia kielteisiä vaikutuksia, että työntekijän palkka on pienempi direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa taatun palkallisen vähimmäisvuosiloman aikana.

34. Tapauksissa, jotka kuuluvat edellä mainittuun, palkallisen vuosiloman kestoa koskevaan unionin tuomioistuimen ensimmäiseen oikeuskäytäntölinjaan, unionin tuomioistuin on todennut, että ”työntekijät, jotka ovat viitekauden aikana poissa työstä sairausloman vuoksi, rinnastetaan siten niihin, jotka ovat tosiasiallisesti työskennelleet kyseisen kauden aikana”.[33] Koska direktiivissä 2003/88 käsitellään oikeutta vuosilomaan ja oikeutta saada vuosilomapalkkaa yhden ja saman oikeuden kahtena eri puolena, oikeuden ja palkan erottamiselle ei ole perusteita, kun kyse on sellaisten työntekijöiden, jotka ovat poissa työstä sairausloman vuoksi, rinnastamisesta työntekijöihin, jotka ovat tosiasiallisesti työskennelleet kyseisenä ajanjaksona. Näin ollen sillä ei voi olla mitään merkitystä, onko työntekijä täysin tai osittain työkyvytön ajankohtana, jona hän pitää palkallisen vuosilomansa, eikä pro rata -lähestymistapaa ole myöskään mahdollista soveltaa palkallisen vuosiloman ajalta maksettavaan palkkaan sen mukaan, onko työntekijä täysin tai osittain työkyvytön.

[29] Tuomio 20.1.2009, Schultz-Hoff ym. (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, 28 ja 29 kohta).

[30] Myöskään direktiivi 2003/88 ei ole esteenä tälle. Ks. ibid., 31 kohta.

[31] Näin väittivät yleisesti ottaen vastaaja ja Saksan hallitus, ks. julkisasiamies Bobekin ratkaisuehdotus Hein (C-385/17, EU:C:2018:666, 55 kohta) ja tuomio 13.12.2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, 38–40 kohta).

[32] Tuomio 13.12.2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, 43 kohta).

[33] Tuomio 4.10.2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, 29 kohta) ja tuomio 25.6.2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ja Iccrea Banca (C-762/18 ja C-37/19, EU:C:2020:504, 60 kohta).

VI Ratkaisuehdotus

35. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että unionin tuomioistuin vastaa Rechtbank Overijssel, zittingsplaats Zwollen esittämiin ennakkoratkaisukysymyksiin seuraavasti:

Tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY 7 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että se on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaisille kansallisille säännöksille ja käytännöille, joissa työntekijälle palkallisen vuosiloman, jonka hän pitää ollessaan (täysin tai osittain) työkyvytön, ajalta maksettavan palkan määrää alennetaan sen palkan tasolle, jonka hän saisi tällaisen (täyden tai osittaisen) työkyvyttömyyden aikana.