Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (ensimmäinen jaosto)

25 päivänä kesäkuuta 2020*

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelu – Direktiivi 2003/88/EY – 7 artikla – Lainvastaisesti irtisanottu työntekijä, joka on otettu takaisin työhönsä tuomioistuimen päätöksen perusteella – Ei oikeutta pitämättä jääneeseen palkalliseen vuosilomaan irtisanomisen ja takaisin työhön ottamisen väliseltä ajalta – Ei oikeutta rahakorvaukseen pitämättä jääneestä vuosilomasta samalta ajanjaksolta työsuhteen myöhemmin päättyessä

Yhdistetyissä asioissa C-762/18 ja C-37/19,

joissa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvista ennakkoratkaisupyynnöistä, jotka Rayonen sad Haskovo (Haskovon piirituomioistuin, Bulgaria) (C-762/18) ja Corte suprema di cassazione (ylin tuomioistuin, Italia) (C-37/19) ovat esittäneet 26.11. ja 27.11.2018 tekemillään päätöksillä, jotka ovat saapuneet unionin tuomioistuimeen 4.12.2018 ja 21.1.2019, saadakseen ennakkoratkaisut asioissa

QH

vastaan

Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria,

Prokuratura na Republika Bulgarian

osallistuessa asian käsittelyyn (C-762/18)

ja

CV

vastaan

Iccrea Banca SpA (C-37/19),

UNIONIN TUOMIOISTUIN (ensimmäinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja J.-C. Bonichot, varapresidentti R. Silva de Lapuerta (esittelevä tuomari) sekä tuomarit L. Bay Larsen, C. Toader ja N. Jääskinen,

julkisasiamies: G. Hogan,

kirjaaja: yksikönpäällikkö M. Aleksejev,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 11.12.2019 pidetyssä istunnossa esitetyn,

* Oikeudenkäyntikielet: bulgaria ja italia.

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– QH, edustajinaan S. Lateva ja A. Slavchev, advokati,

– Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria, asiamiehinään M. Hristova-Nikolova, Z. Stoykov ja L. Panov,

– CV, edustajanaan F. Proietti, avvocato,

– Iccrea Banca SpA, edustajinaan A. Maresca ja F. Boccia, avvocati,

– Bulgarian hallitus, asiamiehinään E. Petranova ja L. Zaharieva,

– Italian hallitus, asiamiehenään G. Palmieri, avustajanaan L. Fiandaca, avvocato dello Stato,

– Puolan hallitus, asiamiehinään B. Majczyna, D. Lutostańska ja A. Siwek-Ślusarek,

– Euroopan komissio, asiamiehinään M. van Beek, C. Zadra ja Y. G. Marinova,

kuultuaan julkisasiamiehen 29.1.2020 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyynnöt koskevat tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY (EUVL 2003, L 299, s. 9) 7 artiklan ja Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) 31 artiklan 2 kohdan tulkintaa.

2 Nämä pyynnöt on esitetty kahdessa asiassa, joista ensimmäinen asia, jossa asianosaisina ovat QH ja Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria (Bulgarian tasavallan ylin tuomioistuin, jäljempänä kassaatiotuomioistuin), koskee sitä, että kassaatiotuomioistuin on soveltanut unionin oikeuden vastaiseksi väitettyä oikeuskäytäntöä, jonka vaikutuksesta QH:lta on evätty käyttämättä jäänyttä palkallista vuosilomaa vastaava lomakorvaus hänen laittoman irtisanomisensa ja hänen takaisin työhön ottamisensa väliseltä ajalta (asia C-762/18), ja toinen asia, jossa asianosaisina ovat CV ja Iccrea Banca SpA, koskee samankaltaisia tosiseikkoja (asia C-37/19).

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

3 Direktiivin 2003/88 johdanto-osan viidennessä perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”Kaikilla työntekijöillä olisi oltava asianmukaiset lepoajat. Käsite ’lepo’ olisi ilmaistava aikayksikköinä, esimerkiksi päivinä, tunteina ja/tai näiden osina. Yhteisön työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden varmistamiseksi heille on annettava päivittäin, viikoittain ja vuosittain vähimmäismäärä lepoaikaa sekä riittävät tauot. Tässä yhteydessä on tarpeen asettaa myös viikoittaiselle työajalle yläraja.”

4 Kyseisen direktiivin 7 artiklassa, jonka otsikko on ”Vuosiloma”, säädetään seuraavaa:

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

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

Bulgarian oikeus

Työlaki

5 Työlain (Kodeks na truda) 155 §:n 1 momentin mukaan ”jokaisella työntekijällä on oikeus palkalliseen vuosilomaan”.

6 Kyseisen lain 224 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Työntekijällä on työsuhteen päättyessä oikeus rahakorvaukseen pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta – –”

7 Mainitun lain 225 §:ssä säädetään seuraavaa:

”1. Jos irtisanominen on lainvastainen, työntekijällä on oikeus saada työnantajalta korvaus, joka vastaa hänen bruttopalkkansa siltä ajalta, jonka hän on ollut työttömänä irtisanomisen vuoksi, kuitenkin enintään kuudelta kuukaudelta.

2. Jos työntekijä on tehnyt edellisessä momentissa tarkoitettuna ajanjaksona työtä, josta on maksettu vähemmän palkkaa, hänellä on oikeus saada palkkojen erotus. Tämä oikeus on myös työntekijällä, joka on lainvastaisesti siirretty toiseen työhön, josta maksetaan vähemmän palkkaa.

– –”

8 Saman lain 354 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Myös ajanjakso, jona työsuhdetta ei ole ollut, katsotaan palvelusajaksi, jos

1. työntekijä on ollut työttömänä sellaisen irtisanomisen vuoksi, jonka toimivaltaiset viranomaiset ovat todenneet lainvastaiseksi, irtisanomispäivästä siihen saakka, kunnes hän palaa työhönsä

– –”

Siviiliprosessilaki

9 Siviiliprosessilain (Grazhdanski protsesualen kodeks) 290 §:ssä säädetään seuraavaa:

”(1) Valitus käsitellään [kassaatiotuomioistuimen] kolmen tuomarin kokoonpanossa julkisessa istunnossa.

(2) [Kassaatiotuomioistuin] tutkii ylioikeuden tuomion lainmukaisuuden vain kassaatiovalituksessa esitettyjen perusteiden osalta.”

10 Siviiliprosessilain 291 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Jos ylioikeuden tuomio on annettu asiassa, jota koskeva oikeuskäytäntö on epäyhtenäinen,

1. [Kassaatiotuomioistuin] ilmoittaa perustellulla päätöksellä, mitä oikeuskäytännössä omaksutuista eri ratkaisuista se pitää asianmukaisena; tässä tapauksessa [se] ratkaisee asian kyseisen oikeuskäytännön perusteella

2. Jos [se] katsoo, että ratkaisuihin sisältyvä oikeuskäytäntö on virheellinen, [se] ilmoittaa perustellulla päätöksellä virheellisyyden syyn; tässä tapauksessa [se] ratkaisee asian tulkitsemalla lakia asian olosuhteiden perusteella

3. Jos [se] katsoo, että oikeuskäytännössä omaksutut eri ratkaisut eivät ole sovellettavissa asiaan, [se] ilmoittaa syyn siihen perustellulla päätöksellä; tässä tapauksessa [se] tekee ratkaisunsa tulkitsemalla lakia asian olosuhteiden perusteella.”

Italian oikeus

11 Italian tasavallan perustuslain (Costituzione della Repubblica Italiana) 36 §:n 3 momentissa säädetään seuraavaa:

”Työntekijällä on oikeus viikoittaiseen lepoaikaan ja palkalliseen vuosilomaan, eikä hän voi luopua niistä.”

12 Tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista annettujen direktiivien 93/104/EY ja 2000/34/EY täytäntöönpanosta 8.4.2003 annetun asetuksen nro 66 (decreto legislativo n. 66 – Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell’organizzazione dell’orario di lavoro) (GURI nro 87, 14.4.2003, Supplemento ordinario nro 6) 10 §:ssä, sellaisena kuin sitä sovelletaan pääasian tosiseikkoihin asiassa C-37/19, säädetään seuraavaa:

”– – Työntekijällä on oikeus vähintään neljän viikon palkalliseen vuosilomaan. Työntekijän on pidettävä vuosilomastaan vähintään kaksi viikkoa niin halutessaan yhtäjaksoisesti sen vuoden kuluessa, jona tämä oikeus on saatu, ja jäljelle jäävät kaksi viikkoa 18 kuukauden kuluessa sen vuoden päättymisestä, jona tämä oikeus on saatu, sanotun kuitenkaan rajoittamatta työehtosopimusten tai 2 §:n 2 momentissa tarkoitettuja ryhmiä koskevien erityissäännösten soveltamista.

Tätä neljän viikon vähimmäisaikaa ei saa korvata pitämättä jääneestä lomasta maksettavalla korvauksella, paitsi jos työsuhde päättyy – –”

13 Osuuspankkeja sekä maatalous- ja käsiteollisuusyrittäjien pankkeja koskevan 7.12.2000 tehdyn kansallisen työehtosopimuksen (Contratto collettivo nazionale di lavoro per le Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali ed Artigiane) 52 §:ssä, jonka otsikko on ”Lomat”, sellaisena kuin sitä sovelletaan pääasian tosiseikkoihin asiassa C-37/19, määrätään seuraavaa:

”– –

Oikeus lomaan on oikeus, josta ei voida luopua. Loma on pidettävä sinä kalenterivuonna, jota se koskee.

Jos työsuhde päättyy, työntekijällä, joka ei ole kokonaan tai osittain pitänyt kuluvaa kalenterivuotta koskevaa lomaa, johon hän on saanut oikeuden – – yhden kahdestoistaosan osalta kutakin täyttä palveluskuukautta kohden tammikuun 1. päivästä lukien, on oikeus korvaukseen, joka vastaa menetettyjen lomapäivien palkkaa.

Jos työntekijä on poissa työstä, lomaa, johon hänellä on oikeus, vähennetään yhdellä kahdestoistaosalla kultakin täydeltä poissaolokuukaudelta.

– –”

14 Kyseisen työehtosopimuksen 53 §:ssä, jonka otsikko on ”Poistettuihin juhlapäiviin perustuvat vapaapäivät”, määrätään seuraavaa:

”Juhlapäiviä koskevien lain säännösten perusteella myönnetään lomapäiviä ja/tai palkallisia vapaapäiviä, jotka on pidettävä kalenterivuoden aikana myös lomajaksojen yhteydessä.

– –

Edellä tarkoitetuista palkallisista vapaapäivistä, joita ei mistä tahansa syystä ole pidetty kalenterivuoden aikana, – – on maksettava rahakorvaus, joka lasketaan viitevuoden viimeisen palkan perusteella.”

15 Asiassa C-37/19 esitetystä ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee pääasiallisesti, että lain nro 300/1970, joka on annettu 20.5.1970 (legge n. 300/1970) (GURI nro 131, 27.5.1970), 18 §:ssä, jonka otsikko on ”Työntekijän suoja lainvastaisen irtisanomisen yhteydessä”, sellaisena kuin se oli voimassa pääasian tosiseikkojen ajankohtana, säädettiin, että tällaisessa tilanteessa tuomioistuin velvoittaa päätöksellään, jolla se toteaa syrjiväksi katsotun irtisanomisen mitättömäksi, työnantajan ottamaan työntekijän takaisin työpaikkaansa siitä riippumatta, mihin perusteeseen asiassa on muodollisesti vedottu, ja riippumatta työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärästä. Tuomioistuin velvoittaa työnantajan myös korvaamaan työntekijälle mitättömäksi tai pätemättömäksi todetusta irtisanomisesta aiheutuneen vahingon.

Pääasiat, ennakkoratkaisukysymykset ja menettely unionin tuomioistuimessa

Asia C-762/18

16 Koulussa työskentelevä QH irtisanottiin 29.4.2004 tehdyllä päätöksellä. Rayonen sad Plovdivin (Plovdivin piirituomioistuin, Bulgaria) lainvoimaiseksi tulleella tuomiolla irtisanominen todettiin lainvastaiseksi, ja QH otettiin takaisin työhönsä 10.11.2008.

17 QH irtisanottiin uudelleen 13.11.2008 tehdyllä päätöksellä. Tästä irtisanomisesta ei nostettu kannetta.

18 QH nosti 1.7.2009 Rayonen sad Plovdivissa hänen työnantajanaan ollutta koulua vastaan kanteen, jossa hän vaati muun muassa 7 125 Bulgarian levin (BGN) (noin 3 641 euroa) korvausta 285 käyttämättömästä palkallisesta vuosilomapäivästä eli 57 päivästä vuodessa 30.4.2004 ja 13.11.2008 väliseltä ajalta sekä 1 100 levin (noin 562 euroa) hyvitystä näiden korvausten maksamisen viivästymisestä 13.11.2008 ja 1.7.2009 väliseltä ajalta.

19 Kanne hylättiin 15.4.2010 annetulla tuomiolla, joka pysytettiin muutoksenhakuasteessa Okrazhen sad Plovdivin (Plovdivin maakunnallinen tuomioistuin, Bulgaria) 10.2.2011 antamalla tuomiolla.

20 QH valitti viimeksi mainitusta tuomiosta kassaatiotuomioistuimeen. Asiassa 25.10.2011 antamallaan päätöksellä kassaatiotuomioistuin ei myöntänyt valituslupaa ja hyväksyi Rayonen sad Plovdivin 15.4.2010 antaman tuomion asiaratkaisun, sellaisena kuin se vahvistettiin muutoksenhakuasteessa.

21 Kassaatiotuomioistuin katsoi erityisesti, että se, että asiakysymyksen ratkaisseet tuomioistuimet hylkäsivät QH:n niille esittämän vaatimuksen, jolla pyrittiin lähinnä siihen, että laittomasti irtisanottu työntekijä voisi vaatia korvausta palkallisesta vuosilomasta, jota ei ollut pidetty irtisanomispäivän ja sen päivän välisenä aikana, jona hän oli palannut työhönsä lainvoimaiseksi tulleen tuomion perusteella, noudatti kassaatiotuomioistuimen sitovaa oikeuskäytäntöä.

22 Tämän oikeuskäytännön mukaan työsuhteen päättymisen ja irtisanomisen kumoamista koskevan lainvoimaisen tuomion ja lainvastaisesti irtisanotun työntekijän aikaisempaan työhönsä palaamisen välisenä aikana on katsottava, että työntekijä ei ole tosiasiallisesti työskennellyt työsuhteen perusteella, joten hänelle ei kerry tältä ajanjaksolta oikeutta palkalliseen vuosilomaan, ja uudelleen irtisanomisen yhteydessä työnantaja ei ole velvollinen maksamaan työntekijälle lainkaan korvausta pitämättömistä vuosilomista siten kuin työlain 224 §:n 1 momentissa tarkoitetaan.

23 QH nosti ennakkoratkaisua pyytäneessä tuomioistuimessa Rayonen sad Haskovossa (Haskovon piirituomioistuin, Bulgaria) kassaatiotuomioistuinta vastaan vahingonkorvauskanteen, jossa hän vaatii korvausta vahingoista, jotka hän katsoo kärsineensä siitä, että kyseinen tuomioistuin oli rikkonut unionin oikeutta 25.10.2011 antamassaan päätöksessä. Kanteensa tueksi QH väittää muun muassa, että kassaatiotuomioistuimen olisi pitänyt soveltaa direktiivin 2003/88 7 artiklaa ja todeta hänellä olevan oikeus palkalliseen vuosilomaan ajanjaksolta, jona hän ei ole voinut saada sitä hänen laittoman irtisanomisensa vuoksi. QH lisää, että jos kassaatiotuomioistuimella olisi ollut epäilyjä siitä, onko tämän säännöksen soveltaminen mahdollista, sen olisi ylimpänä tuomioistuimena pitänyt esittää Euroopan unionin tuomioistuimelle SEUT 267 artiklan mukaisesti ennakkoratkaisupyyntö kyseisen unionin oikeuden säännöksen tulkinnasta. QH:n mukaan sitä, ettei kassaatiotuomioistuin ole noudattanut velvollisuuttaan esittää ennakkoratkaisupyyntö, on pidettävä kassaatiotuomioistuimen virheenä, josta on aiheutunut QH:lle vaadittujen rahamäärien suuruinen vahinko.

24 Tässä tilanteessa Rayonen sad Haskovo päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko direktiivin [2003/88] 7 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle lainsäädännölle ja/tai oikeuskäytännölle, jonka mukaan työntekijällä, joka irtisanottiin laittomasti ja jonka ottamisesta takaisin työhönsä määrättiin tämän jälkeen tuomioistuimen päätöksellä, ei ole oikeutta palkalliseen vuosilomaan irtisanomispäivän ja työskentelyn uudelleenaloittamispäivän väliseltä ajalta?

2) Jos ensimmäiseen kysymykseen vastataan myöntävästi: Onko direktiivin [2003/88] 7 artiklan 2 kohtaa tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle lainsäädännölle ja/tai oikeuskäytännölle, jonka mukaan silloin, jos tämän työntekijän työsuhde päättyy uudelleen, hänellä ei ole oikeutta rahalliseen korvaukseen pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta aikaisemman irtisanomispäivän ja työskentelyn uudelleenaloittamispäivän väliseltä ajalta?”

Asia C-37/19

25 Iccrea Bancan työntekijä CV irtisanottiin 11.7.2002 päivätyllä kirjeellä työntekijöiden joukkovähentämiseen liittyneen menettelyn päätteeksi. Tribunale di Roma (Rooman alioikeus, Italia) määräsi kuitenkin 4.9.2003 antamallaan päätöksellä, että CV on otettava takaisin työhönsä 6.10.2003 alkaen.

26 Iccrea Banca irtisanoi uudelleen CV:n työsopimuksen 13.10. ja 15.11.2003 päivätyillä kirjeillä välittömin vaikutuksin. Nämä kaksi irtisanomista todettiin kuitenkin lainvastaisiksi tuomioistuimen lainvoimaisilla ratkaisuilla, ja CV palasi työhönsä 26.9.2008 alkaen.

27 CV:n työsopimus irtisanottiin uudelleen 17.9.2010.

28 Tällä välin CV nosti kaksi kannetta Tribunale di Romassa, joka antoi kaksi maksamismääräystä, joilla Iccrea Banca velvoitettiin maksamaan hänelle ensimmäisen maksamismääräyksen perusteella 3 521 euroa lisäkuluineen 30,5 lomapäivästä ja viidestä pitämättä jääneestä poistettujen juhlapäivien perusteella saadusta palkallisesta vapaapäivästä vuodelta 2003 ja jälkimmäisen maksamismääräyksen perusteella 2 596,16 euroa lisäkuluineen 27 lomapäivästä ja viidestä pitämättä jääneestä poistettujen juhlapäivien perusteella saadusta palkallisesta vapaapäivästä vuodelta 2004.

29 Iccrea Bancan takaisinsaantihakemuksen johdosta Tribunale di Roma peruutti ensimmäisen maksamismääräyksen ja velvoitti Iccrea Bancan maksamaan kaikkiaan 3 784,82 euroa samalla perusteella mutta vain toista irtisanomispäivää edeltävältä ajanjaksolta. Lisäksi Tribunale di Roma peruutti toisen maksamismääräyksen, joka koski vuoden 2004 osalta vaadittuja oikeuksia.

30 CV haki muutosta näihin tuomioihin. Corte d'appello di Roma (Rooman ylioikeus, Italia) viittaasi Corte suprema di cassazionen (ylin tuomioistuin, Italia) antamiin ennakkopäätöksiin ja hylkäsi nämä valitukset sillä perusteella, että CV ei ollut tosiasiallisesti työskennellyt vaatimuksen kohteena olevana ajanjaksona ja oikeus loman ja palkallisten vapaapäivien sijasta maksettavaan korvaukseen voitiin myöntää vain, jos työtä on tehty viitekauden aikana.

31 CV teki näistä Corte d'appello di Roman ratkaisuista kassaatiovalituksen ennakkoratkaisua pyytäneeseen tuomioistuimeen eli Corte suprema di cassazioneen.

32 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin täsmentää, että sen käsiteltävänä olevassa asiassa vaaditaan vain sen toteamista, että CV:llä on oikeus pitämättömien lomien ja palkallisten vapaapäivien sijasta maksettavaan korvaukseen 15.11.2003 ja 31.12.2004 väliseltä ajalta. Kyseisen tuomioistuimen mukaan tämän ajanjakson osalta herää erityisesti kysymys siitä, onko lainvastaisesti irtisanotulla työntekijällä, joka on sittemmin palannut työhönsä, perusoikeuskirjan 31 artiklan ja direktiivin 2003/88 7 artiklan perusteella oikeus pitämättä jääneen palkallisen vuosiloman sijasta maksettavaan korvaukseen hänen irtisanomisensa ja hänen työhön palaamisensa väliseltä ajalta.

33 Tältä osin ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo aluksi, että direktiivin 2003/88 7 artiklaa koskevan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön valossa ei voida sulkea pois sitä, että työskentely viitekauden aikana ei ole palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden ehdoton edellytys ja että joka tapauksessa työntekijästä riippumattomien ulkoisten tekijöiden vaikutuksella voi olla merkitystä päätettäessä oikeudesta pitämättömien palkallisten vuosilomien sijasta maksettavaan korvaukseen.

34 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin korostaa tämän jälkeen Italian oikeuskäytäntöön liittyviä merkityksellisiä seikkoja, jotka koskevat irtisanomista, takaisin työhön ottamista ja oikeutta pitämättä jääneestä lomasta maksettavaan korvaukseen takaisin työhön ottamisen yhteydessä.

35 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin täsmentää erityisesti yhtäältä, että Italian oikeuskäytäntö on vakiintunut siltä osin kuin on kyse siitä, että jos tuomioistuin toteaa irtisanomisen lainvastaiseksi, työntekijällä on lähtökohtaisesti oikeus palata työhönsä. Tuomioistuimen ratkaisu, jolla määrätään työntekijän ottamisesta takaisin työhön, johtaa työsuhteen palauttamiseen, joten työsuhdetta on pidettävä uudelleen voimaan saatettuna sen kaikkien oikeudellisten ja taloudellisten seurausten kannalta suoraan tuomioistuimen ratkaisun perusteella ilman, että työnantajan tarvitsisi ryhtyä uuteen palvelukseenottoon. Toisaalta tuomioistuimen toteamus irtisanomisen lainvastaisuudesta ja tästä lain nro 300/1970 18 §:n mukaisesti seuraava määräys takaisin työhön ottamisesta merkitsevät työsuhteen voimaan palauttamista sellaisin oikeusvaikutuksin, että on katsottava, ettei sitä ole koskaan irtisanottu.

36 Lopuksi ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin selostaa omaa oikeuskäytäntöään, jonka mukaan palkkoihin, jotka maksetaan työntekijälle lainvastaiseksi todetun irtisanomisen yhteydessä irtisanomispäivän ja takaisin työhön ottamisen sijasta maksettavaa korvausta koskevan valintaoikeuden käyttämisen väliseltä ajanjaksolta, ei sisälly pitämättä jääneiden lomien eikä kuukausittaisen työajan lyhentämiseksi annettavien palkallisten vapaapäivien sijasta maksettavaa korvausta. Ennakkoratkaisua

pyytäneen tuomioistuimen toimittamien tietojen mukaan tämä ratkaisu on perusteltu, kun otetaan huomioon näiden korvausten sekamuotoinen luonne, sillä niiden tarkoituksena on sekä vahingon korvaaminen että palkan suorittaminen, joten ne on maksettava vain siinä tapauksessa, että tosiasiallisesti työssä oleva työntekijä on työskennellyt koko vuoden ajan pitämättä lomaa. Irtisanottu työntekijä ei ole samassa tilanteessa, koska hän on työsuhteensa irtisanomisen ja korvausta koskevan valintaoikeuden käyttämisen välisenä aikana ollut vapaana työstä, vaikkakin ”pakkolomalla”.

37 Corte suprema di cassazione päätti tässä tilanteessa lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

”Onko direktiivin [2003/88] 7 artiklan 2 kohtaa ja [perusoikeuskirjan] 31 artiklan 2 kohtaa, myös erikseen tarkasteltuina, tulkittava siten, että ne ovat esteenä kansallisille oikeussäännöille tai kansallisille käytännöille, joiden perusteella työsuhteen päätyttyä oikeutta rahalliseen korvaukseen kertyneistä mutta pitämättä jääneistä lomista (ja oikeudellisesta järjestelystä, josta käytetään nimitystä ’Festività soppresse’ [poistetut juhlapäivät], jotka ovat luonteeltaan ja käytännön kannalta rinnastettavissa vuosilomaan) ei ole olemassa tilanteessa, jossa työntekijä ei ole kyennyt käyttämään sitä ennen työsuhteen päättymistä työnantajasta johtuvan lainvastaisen seikan vuoksi (irtisanominen, jonka lainvastaisuuden kansallinen tuomioistuin on todennut lopullisesti tuomiolla, joka sisältää määräyksen työsuhteen taannehtivasta palauttamisesta) erityisesti työnantajan menettelyn ja työskentelyn myöhemmän uudelleenaloittamisen välisenä aikana?”

38 Asiat C-762/18 ja C-37/19 yhdistettiin ensimmäisen jaoston puheenjohtajan 2.3.2020 antamalla päätöksellä tuomion antamista varten.

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Unionin tuomioistuimen toimivalta asiassa C-762/18

39 Bulgarian hallitus väittää ensinnäkin, ettei unionin tuomioistuimella ole toimivaltaa tutkia asiassa C-762/18 esitettyjä kysymyksiä, koska QH:n korvauskanne liittyy suoraan hänen ensimmäiseen irtisanomiseensa ja koska kyseinen irtisanominen tapahtui 29.4.2004 eli ennen Bulgarian tasavallan liittymistä Euroopan unioniin 1.1.2007.

40 Tästä on todettava, että QH:n vaatimus koskee tämän tuomion 21–23 kohdasta ilmenevin tavoin korvauksen maksamista vahingosta, joka johtuu siitä, että kassaatiotuomioistuimen väitetään rikkoneen direktiivin 2003/88 7 artiklaa soveltamalla kyseisen unionin oikeuden säännöksen vastaista kansallista oikeuskäytäntöä, joka koskee tämän ensimmäisen irtisanomisen kumoamisen ja asianomaisen henkilön takaisin työhön ottamisen oikeusvaikutuksia. Asiassa C-762/18 ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii siten tällaisen kansallisen oikeuskäytännön yhteensopivuutta mainitun säännöksen kanssa, joten sen esittämät kysymykset liittyvät niihin oikeudellisiin seurauksiin, joita aiheutuu QH:n ensimmäisen irtisanomisen kumoamisesta ja hänen ottamisestaan takaisin työhönsä.

41 Kuten Bulgarian tasavallan ja Romanian liittymisehdoista ja niiden sopimusten mukautuksista, joihin Euroopan unioni perustuu, tehdyn asiakirjan (EUVL 2005, L 157, s. 203) 2 artiklasta ilmenee, alkuperäisten sopimusten määräykset ja toimielinten ennen liittymistä antamien säädösten säännökset ja erityisesti direktiivi 2003/88 sitovat Bulgarian tasavaltaa sen liittymispäivästä lähtien, joten niitä voidaan soveltaa ennen liittymistä syntyneiden tilanteiden tuleviin vaikutuksiin (ks. analogisesti tuomio 14.2.2019, Milivojević, C-630/17, EU:C:2019:123, 42 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

42 Vaikka QH:n ensimmäinen irtisanominen tapahtui ennen Bulgarian tasavallan liittymistä unioniin, sen kumoaminen ja QH:n ottaminen takaisin työhönsä, joiden oikeudelliset seuraukset ovat pääasian kohteena, ovat molemmat tapahtuneet tämän ajankohdan jälkeen. Näin ollen direktiivin 2003/88 7 artiklaa sovelletaan ajallisesti tämän kumoamisen ja takaisin työhön ottamisen vaikutuksiin siltä osin kuin tällaiset vaikutukset ovat ilmenneet 1.1.2007 jälkeen.

43 Toiseksi asiassa C-762/18 sekä kassaatiotuomioistuin että Bulgarian hallitus väittävät, että QH:n ensimmäisen irtisanomisen ja sen päivän välisenä aikana, jona hänet otettiin takaisin työhönsä, QH ei ollut direktiivissä 2003/88 tarkoitettu ”työntekijä” eikä hän siten kuulunut kyseisen direktiivin soveltamisalaan eikä yleisesti unionin oikeuden soveltamisalaan, joten unionin tuomioistuin ei ole toimivaltainen ratkaisemaan tässä asiassa esitettyjä kysymyksiä.

44 Tältä osin on todettava, että unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee, että direktiiviä 2003/88 sovelletaan ainoastaan työntekijöihin ja että ”työntekijänä” on pidettävä henkilöä, joka tekee tietyn ajanjakson ajan toisen henkilön hyväksi tämän johdon alaisena työsuorituksia vastiketta vastaan (ks. vastaavasti tuomio 20.11.2018, Sindicatul Familia Constanța ym., C-147/17, EU:C:2018:926, 40 ja 41 kohta).

45 Nyt kyseessä olevassa tapauksessa asiassa C-762/18 esitetyt kysymykset koskevat oikeutta palkalliseen vuosilomaan tilanteessa, jossa työntekijä irtisanotaan lainvastaisesti ja hänet otetaan takaisin työhönsä kansallisen oikeuden mukaisesti tuomioistuimen päätöksen nojalla.

46 Ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että Bulgarian oikeuden mukaan irtisanomisen lainvastaisuuden toteaminen merkitsee sitä, että irtisanomispäivän ja sen päivän, jona asianomainen henkilö otetaan takaisin työhönsä, välistä ajanjaksoa on taannehtivasti pidettävä osana kyseisen henkilön palvelusaikaa työnantajaansa nähden.

47 Näin ollen direktiiviä 2003/88 sovelletaan aineellisesti pääasiassa.

48 Edellä todetusta seuraa, että unionin tuomioistuimen on tulkittava pääasiassa sovellettavia unionin oikeuden säännöksiä ja määräyksiä, joten se on toimivaltainen vastaamaan asiassa C-762/18 esitettyihin kysymyksiin.

Ennakkoratkaisupyynnön tutkittavaksi ottaminen asiassa C-37/19

49 Iccrea Banca ja Italian hallitus epäilevät sitä, voidaanko asiassa C-37/19 esitetty ennakkoratkaisupyyntö ottaa tutkittavaksi, koska kyseisessä asiassa esitetty ennakkoratkaisupyyntö ei ole täsmällinen ja selkeä siltä osin kuin kyse on tosiseikoista ja kansallisista lainsäädännöistä tai käytännöistä, jotka mahdollisesti ovat unionin oikeuden vastaisia.

50 Tästä on todettava, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin yksilöi oikeudellisesti riittävällä tavalla ne unionin oikeuden säännökset ja määräykset, joiden tulkinta on tarpeen, ja sen kansallisen oikeuskäytännön, joka saattaa olla ristiriidassa kyseisten säännösten kanssa. Lisäksi ennakkoratkaisupyyntöön sisältyvien seikkojen perusteella voidaan ymmärtää ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämä kysymys sekä asiayhteys, jossa se on esitetty.

51 Tästä seuraa, että asiassa C-37/19 esitetty ennakkoratkaisupyyntö on otettava tutkittavaksi.

Ensimmäinen kysymys asiassa C-762/18

52 Asiassa C-762/18 esittämällään ensimmäisellä kysymyksellä ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee lähinnä, onko direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle oikeuskäytännölle, jonka mukaan lainvastaisesti irtisanotulla työntekijällä, joka on kansallisen oikeuden mukaisesti otettu takaisin työhönsä sen jälkeen, kun hänen irtisanomisensa on kumottu tuomioistuimen päätöksellä, ei ole oikeutta palkalliseen vuosilomaan irtisanomispäivän ja sen päivän väliseltä ajalta, jona työntekijä on otettu takaisin työhönsä, sillä perusteella, että työntekijä ei ole kyseisenä ajanjaksona tosiasiallisesti työskennellyt työnantajan palveluksessa.

53 Tässä yhteydessä on ensinnäkin muistutettava, että direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan sanamuodosta ilmenee suoraan, että jokaisella työntekijällä on oikeus vähintään neljän viikon palkalliseen vuosilomaan. Tätä oikeutta palkalliseen vuosilomaan on pidettävä unionin sosiaalioikeuden periaatteena, jolla on erityinen merkitys ja jonka toimivaltaiset kansalliset viranomaiset voivat panna täytäntöön ainoastaan itse direktiivissä 2003/88 nimenomaisesti määritellyissä rajoissa (tuomio 29.11.2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, 32 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

54 Lisäksi on syytä todeta, ettei oikeudella palkalliseen vuosilomaan unionin sosiaalioikeuden periaatteena ole pelkästään erityinen merkitys, vaan siitä on myös määrätty nimenomaisesti perusoikeuskirjan, jolla on SEU 6 artiklan 1 kohdan mukaan sama oikeudellinen arvo kuin perussopimuksilla, 31 artiklan 2 kohdassa (tuomio 21.6.2012, ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, 17 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

55 Kuten unionin tuomioistuin on lisäksi jo todennut, oikeutta palkalliseen vuosilomaan ei voida tulkita suppeasti (tuomio 30.6.2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, 21 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

56 Lopuksi direktiivin 2003/88 säännöksistä ja unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee, että vaikka jäsenvaltioiden tehtävänä on määrittää palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden käyttämiseen ja toteuttamiseen liittyvät edellytykset, ne eivät saa asettaa minkäänlaisia edellytyksiä mainitun, suoraan kyseisestä direktiivistä johtuvan oikeuden muodostumiselle (tuomio 29.11.2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, 34 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

57 Toiseksi on syytä muistuttaa, että unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan direktiivin 2003/88 7 artiklassa vahvistetulla vuosilomaoikeudella on kaksi tarkoitusta eli sillä pyritään sen mahdollistamiseen, että yhtäältä työntekijä voi levätä työsopimuksen mukaisten tehtäviensä suorittamisesta, ja toisaalta, että hänellä on aikaa rentoutumiseen ja vapaa-aikaan (tuomio 20.7.2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, 34 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

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

59 Tietyissä erityistilanteissa, joissa työntekijä ei kykene suorittamaan tehtäviään, jäsenvaltio ei kuitenkaan voi asettaa palkallista vuosilomaa koskevalle oikeudelle edellytystä, jonka mukaan työntekijän on ollut tosiasiallisesti työskenneltävä (ks. vastaavasti tuomio 24.1.2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, 20 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

60 Näin on erityisesti niiden työntekijöiden osalta, jotka ovat viitekauden aikana poissa työstä sairausloman vuoksi. Kuten unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä nimittäin ilmenee, tällaiset työntekijät rinnastetaan palkallista vuosilomaa koskevaan oikeuteen nähden työntekijöihin, jotka ovat tosiasiallisesti työskennelleet kyseisen kauden aikana (tuomio 4.10.2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, 29 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

61 Näin ollen direktiivin 2003/88 7 artiklan mukaan se, että työntekijä on sairauslomalla viitekauden aikana, ei voi vähentää hänen oikeuttaan vähintään neljän viikon pituiseen palkalliseen vuosilomaan (ks. vastaavasti tuomio 24.1.2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, 30 kohta).

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

63 Viitatun oikeuskäytännön mukaan on näin ollen suljettu pois, että unionin oikeudessa taattua työntekijän oikeutta palkalliseen vähimmäisvuosilomaan vähennetään tilanteessa, jolle on ominaista se, ettei työntekijä ole sairauden vuoksi voinut täyttää työskentelyvelvollisuuttaan viitekautena (tuomio 19.9.2013, uudelleenkäsittely komissio v. Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, 34 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

64 Direktiivin 2003/88 mukaan jäsenvaltiot eivät näin ollen saa estää palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden syntymistä eivätkä säätää, että sellaisen työntekijän oikeus palkalliseen vuosilomaan, joka ei ole saanut käyttää kyseistä oikeuttaan, lakkaa lomavuoden ja/tai kansallisessa oikeudessa loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä (tuomio 29.11.2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, 51 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

65 Näin ollen on tutkittava, voidaanko oikeuskäytännöstä ilmeneviä periaatteita, jotka koskevat sellaisen työntekijän oikeutta palkalliseen vuosilomaan, joka ei ole sairauden vuoksi voinut käyttää oikeuttaan kyseiseen lomaan lomavuoden ja/tai kansallisessa oikeudessa loman siirtämiselle varatun ajanjakson aikana, soveltaa vastaavasti pääasioissa kyseessä olevan kaltaiseen tilanteeseen, jossa lainvastaisesti irtisanottu työntekijä, joka on kansallisen lainsäädännön mukaisesti otettu takaisin työhönsä sen jälkeen, kun hänen irtisanomisensa on kumottu tuomioistuimen päätöksellä, ei ole tosiasiallisesti työskennellyt työnantajansa palveluksessa lainvastaisen irtisanomisen ja takaisin työhön ottamisen välisenä ajanjaksona.

66 Tältä osin on huomattava, että poiketakseen sellaisten työntekijöiden osalta, jotka ovat poissa työstä sairausloman vuoksi, periaatteesta, jonka mukaan vuosilomaoikeudet on määritettävä tosiasiallisten työskentelykausien perusteella, unionin tuomioistuin on nojautunut siihen, että sairaudesta johtuva työkyvyttömyys on lähtökohtaisesti ennalta-arvaamatonta ja työntekijän tahdosta riippumatonta (ks. vastaavasti mm. tuomio 4.10.2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, 32 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

67 On kuitenkin todettava, että samoin kuin sairaudesta johtuva työkyvyttömyys, myös se, että työntekijältä on myöhemmin lainvastaiseksi todetun irtisanomisen vuoksi evätty mahdollisuus työskennellä, on lähtökohtaisesti ennalta-arvaamatonta ja kyseisen työntekijän tahdosta riippumatonta.

68 Kuten julkisasiamies on todennut ratkaisuehdotuksensa 48 kohdassa, se, että asianomainen työntekijä ei ole tosiasiallisesti työskennellyt työnantajansa palveluksessa hänen lainvastaisen irtisanomisensa ja sen päivän välisenä aikana, jona hänet otettiin kansallisen oikeuden mukaisesti takaisin työhönsä

irtisanomisen tultua kumotuksi tuomioistuimen päätöksellä, on nimittäin seurausta työnantajan toimista, jotka ovat johtaneet lainvastaiseen irtisanomiseen ja joita ilman kyseisellä työntekijällä olisi ollut mahdollisuus työskennellä kyseisenä ajanjaksona ja käyttää oikeuttaan vuosilomaan.

69 Näin ollen käsiteltävissä asioissa pääasioissa kyseessä olevan kaltaisessa tilanteessa lainvastaisen irtisanomisen ajankohdan ja sen päivän, jona työntekijä on kansallisen oikeuden mukaisesti otettu takaisin työhönsä, välinen ajanjakso on irtisanomisen kumoamista koskevan tuomioistuimen ratkaisun johdosta rinnastettava tosiasialliseen työskentelykauteen palkallista vuosilomaa koskevia oikeuksia määritettäessä.

70 Näin ollen unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöä, joka koskee sellaisen työntekijän oikeutta palkalliseen vuosilomaan, joka ei ole sairauden vuoksi voinut käyttää oikeuttaan mainittuun lomaan lomavuoden ja/tai kansallisessa oikeudessa loman siirtämiselle varatun ajanjakson aikana, voidaan vastaavasti soveltaa pääasioissa kyseessä olevan kaltaiseen tilanteeseen, jossa lainvastaisesti irtisanottu työntekijä, joka on kansallisen lainsäädännön mukaisesti otettu takaisin työhönsä hänen irtisanomisensa kumoamista koskevan tuomioistuimen päätöksen perusteella, ei ole tosiasiallisesti työskennellyt työnantajansa palveluksessa lainvastaisen irtisanomisen ja takaisin työhön ottamisen välisenä ajanjaksona.

71 Kolmanneksi on syytä muistuttaa, että unionin tuomioistuin on katsonut sellaisissa erityisissä olosuhteissa, jotka vallitsevat useiden peräkkäisten viitekausien ajan työkyvyttömänä olleen työntekijän osalta, että kun otetaan huomioon paitsi työntekijän suojelu, johon direktiivillä 2003/88 pyritään, myös työnantajan – jolle voi kertyä liikaa työntekijän poissaolojaksoja ja jolle voi aiheutua niistä mahdollisia vaikeuksia työn järjestämisessä – suojelu, kyseisen direktiivin 7 artiklaa on tulkittava siten, että se ei ole esteenä kansallisille säännöksille tai käytännöille, joissa viidentoista kuukauden pituisella loman siirtämiselle varatulla ajanjaksolla, jonka päättyessä oikeus palkalliseen vuosilomaan lakkaa, rajoitetaan tällaista lomaa koskevien oikeuksien kumuloitumisista työntekijälle, joka on työkyvytön usean peräkkäisen viitekauden ajan (tuomio 29.11.2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, 55 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

72 Kuten julkisasiamies on todennut ratkaisuehdotuksensa 49 kohdassa, pääasioissa kyseessä olevan kaltaiset olosuhteet eivät kuitenkaan voi oikeuttaa poikkeamista direktiivin 2003/88 7 artiklassa vahvistetusta periaatteesta, jonka mukaan saavutettu oikeus palkalliseen vuosilomaan ei voi lakata viitekauden ja/tai kansallisessa lainsäädännössä loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä, jos työntekijä ei ole voinut pitää lomaansa.

73 Yhtäältä nimittäin tämän tuomion 55 kohdassa mainitun oikeuskäytännön mukaisesti oikeutta palkalliseen vuosilomaan ei voida tulkita suppeasti.

74 Jokaista poikkeusta direktiivillä 2003/88 käyttöön otetusta työajan järjestämistä koskevasta unionin järjestelmästä on siis tulkittava siten, että sen soveltamisala ulottuu ainoastaan siihen, mikä on ehdottoman välttämätöntä tällä poikkeuksella suojattavien intressien turvaamiseksi (tuomio 29.11.2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, 58 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

75 Nyt kyseessä olevissa pääasioissa kyseessä olevien kaltaisissa olosuhteissa työnantajan intressien suojaaminen ei ole kuitenkaan ehdottoman välttämätöntä eikä sillä siis lähtökohtaisesti voida oikeuttaa poikkeamista työntekijän oikeudesta palkalliseen vuosilomaan.

76 Toisaalta on tämän tuomion 68 kohdassa todetuin tavoin niin, että tällaisissa olosuhteissa myös se, että työntekijä ei ole voinut työskennellä eikä siten myöskään käyttää oikeuttaan vuosilomaan irtisanomisensa ja takaisin työhön ottamisensa välisenä ajanjaksona, on johtunut työnantajan omista toimista, koska työnantaja on irtisanonut kyseisen työntekijän lainvastaisesti.

77 On kuitenkin syytä muistuttaa, että työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijällä on mahdollisuus käyttää oikeuttaan vuosilomaan (ks. vastaavasti tuomio 6.11.2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, 51 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Toisin kuin tilanteessa, jossa työntekijälle kertyy kumulatiivisesti oikeuksia palkalliseen vuosilomaan hänen ollessaan sairauden vuoksi estynyt ottamasta tällaista lomaa, työnantajan, joka ei anna työntekijälle mahdollisuutta käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan, on vastattava seurauksista (tuomio 29.11.2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, 63 kohta).

78 Näin ollen työntekijällä, joka on irtisanottu laittomasti ja joka tämän jälkeen otetaan takaisin työhönsä kansallisen oikeuden mukaisesti sen jälkeen, kun hänen irtisanomisensa on kumottu tuomioistuimen päätöksellä, on oikeus vedota kaikkiin palkallista vuosilomaa koskeviin oikeuksiin, jotka ovat kertyneet lainvastaisen irtisanomisen ja sen kumoamisen johdosta takaisin työhön ottamisen välisenä aikana.

79 Lopuksi on täsmennettävä julkisasiamiehen ratkaisuehdotuksensa 59 kohdassa toteamin tavoin, että jos työntekijä on työskennellyt muussa työpaikassa laittoman irtisanomisen ja ensimmäiseen työpaikkaansa takaisin ottamisen välisenä aikana, hän ei voi vaatia ensimmäiseltä työnantajaltaan oikeutta vuosilomaan ajalta, jonka hän on työskennellyt toisessa työpaikassa.

80 Tällaisessa tilanteessa asianomaisen työntekijän on nimittäin vedottava viimeksi mainitulta ajanjaksolta kertyvää palkallista vuosilomaa koskevaan oikeuteensa suhteessaan uuteen työnantajaansa.

81 Edellä esitetyn perusteella asiassa C-762/18 esitettyyn ensimmäiseen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle oikeuskäytännölle, jonka mukaan lainvastaisesti irtisanotulla työntekijällä, joka on kansallisen oikeuden mukaisesti otettu takaisin työhönsä sen jälkeen, kun hänen irtisanomisensa on kumottu tuomioistuimen päätöksellä, ei ole oikeutta palkalliseen vuosilomaan irtisanomispäivän ja sen päivän väliseltä ajalta, jona työntekijä on otettu takaisin työhönsä, sillä perusteella, että työntekijä ei ole kyseisenä ajanjaksona tosiasiallisesti työskennellyt työnantajan palveluksessa.

Toinen kysymys asiassa C-762/18 ja ainoa kysymys asiassa C-37/19

82 Ennakkoratkaisua pyytäneet tuomioistuimet tiedustelevat asiassa C-762/18 esitetyllä toisella kysymyksellä ja asiassa C-37/19 esitetyllä ainoalla kysymyksellä, joita on syytä tarkastella yhdessä, pääasiallisesti sitä, onko direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohtaa tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle oikeuskäytännölle, jonka mukaan tilanteessa, jossa työsuhde päättyy sen jälkeen, kun kyseinen työntekijä on lainvastaisesti irtisanottu ja hänet on sittemmin otettu takaisin työhönsä kansallisen oikeuden mukaisesti sen jälkeen, kun hänen irtisanomisensa on kumottu tuomioistuimen päätöksellä, tällä työntekijällä ei ole oikeutta rahakorvaukseen pitämättä jääneistä palkallisista vuosilomista lainvastaisen irtisanomisen ja hänen takaisin työhön ottamisensa väliseltä ajanjaksolta.

83 On syytä muistuttaa, että oikeus vuosilomaan on ainoastaan toinen puoli oikeudesta palkalliseen vuosilomaan sellaisena unionin sosiaalioikeuden keskeisenä periaatteena, jota tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 23.11.1993 annetun neuvoston direktiivin 93/104/EY (EYVL 1993, L 307, s. 18) 7 artikla ja direktiivin 2003/88 7 artikla ilmaisevat ja joka on tällä välin vahvistettu nimenomaisesti perusoikeudeksi perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa. Mainittu perusoikeus sisältää siten myös oikeuden saada loma-ajan palkkaa ja kyseiseen palkallista vuosilomaa koskevaan oikeuteen välittömästi liittyvän oikeuden rahalliseen korvaukseen työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä vuosilomasta (tuomio 6.11.2018, Bauer ja Willmeroth, C-569/16 ja C-570/16, EU:C:2018:871, 58 kohta).

84 Unionin tuomioistuin on korostanut, että direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdassa ei aseteta minkäänlaista muuta edellytystä rahallisen korvauksen saamista koskevan oikeuden syntymiselle kuin yhtäältä se, että työsuhde on päättynyt, ja toisaalta se, ettei työntekijä ole pitänyt kaikkea vuosilomaansa, johon hänellä oli oikeus työsuhteen päättymisajankohtana (tuomio 6.11.2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, 31 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

85 Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee tältä osin, että mainittua säännöstä on tulkittava siten, että se on esteenä sellaisille kansallisille lainsäädännöille tai käytännöille, joista seuraa, että työsuhteen päättyessä mitään rahallista korvausta pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta ei makseta työntekijälle, joka ei ole pystynyt pitämään kaikkea vuosilomaa, johon hänellä oli oikeus ennen kyseisen työsuhteen päättymistä, muun muassa sen vuoksi, että hän on ollut sairauslomalla viitekauden tai sen osan ja/tai loman siirtämiselle varatun ajanjakson tai sen osan ajan (tuomio 6.11.2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, 32 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

86 Kuten tämän tuomion 78 kohdasta ilmenee, työntekijä, joka on irtisanottu laittomasti ja joka tämän jälkeen otetaan takaisin työhönsä kansallisen oikeuden mukaisesti sen jälkeen, kun hänen irtisanomisensa on kumottu tuomioistuimen päätöksellä, voi vaatia kaikkia oikeuksia palkalliseen vuosilomaan, jotka ovat kertyneet lainvastaisen irtisanomisen ja sen päivän välisenä aikana, jona hänet otetaan takaisin työhönsä tämän kumoamisen johdosta.

87 Näin ollen silloin, kun työntekijä kummassakin nyt käsiteltävässä asiassa kyseessä olevien työntekijöiden tavoin irtisanotaan uudelleen sen jälkeen, kun hänet oli otettu takaisin työhönsä hänen lainvastaisen irtisanomisensa kumoamisen johdosta, hän voi vaatia direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdan nojalla korvausta tämän uuden irtisanomisen yhteydessä pitämättä jääneestä vuosilomasta, mukaan lukien lainvastaisen irtisanomisen ja takaisin työhön ottamisen välistä ajanjaksoa vastaavat vuosilomat.

88 Kuten tämän tuomion 79 kohdasta ilmenee, on kuitenkin niin, että kun asianomainen työntekijä on tänä aikana työskennellyt muussa työpaikassa, hän ei voi vaatia ensimmäiseltä työnantajaltaan korvausta, joka vastaa ajanjaksoa, jona hän työskenteli tässä muussa työpaikassa.

89 Edellä esitetyn perusteella asiassa C-762/18 esitettyyn toiseen kysymykseen ja asiassa C-37/19 esitettyyn ainoaan kysymykseen on vastattava, että direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohtaa on tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle oikeuskäytännölle, jonka mukaan tilanteessa, jossa työsuhde päättyy sen jälkeen, kun kyseinen työntekijä on lainvastaisesti irtisanottu ja hänet on sittemmin otettu takaisin työhönsä kansallisen oikeuden mukaisesti sen jälkeen, kun hänen irtisanomisensa on kumottu tuomioistuimen päätöksellä, tällä työntekijällä ei ole oikeutta rahakorvaukseen käyttämättä jääneistä palkallisista vuosilomista lainvastaisen irtisanomisen ja hänen takaisin työhön ottamisensa väliseltä ajanjaksolta.

Oikeudenkäyntikulut

90 Pääasioiden asianosaisten osalta asioiden käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisissa tuomioistuimissa vireillä olevien asioiden käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (ensimmäinen jaosto) on ratkaissut asiat seuraavasti:

1) **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 kansalliselle oikeuskäytännölle, jonka mukaan lainvastaisesti irtisanotulla**

työntekijällä, joka on kansallisen oikeuden mukaisesti otettu takaisin työhönsä sen jälkeen, kun hänen irtisanomisensa on kumottu tuomioistuimen päätöksellä, ei ole oikeutta palkalliseen vuosilomaan irtisanomispäivän ja sen päivän väliseltä ajalta, jona työntekijä on otettu takaisin työhönsä, sillä perusteella, että työntekijä ei ole kyseisenä ajanjaksona tosiasiallisesti työskennellyt työnantajan palveluksessa.

2) **Direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohtaa on tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle oikeuskäytännölle, jonka mukaan tilanteessa, jossa työsuhde päättyy sen jälkeen, kun kyseinen työntekijä on lainvastaisesti irtisanottu ja hänet on sittemmin otettu takaisin työhönsä kansallisen oikeuden mukaisesti sen jälkeen, kun hänen irtisanomisensa on kumottu tuomioistuimen päätöksellä, tällä työntekijällä ei ole oikeutta rahakorvaukseen pitämättä jääneistä palkallisista vuosilomista lainvastaisen irtisanomisen ja hänen takaisin työhön ottamisensa väliseltä ajanjaksolta.**

Allekirjoitukset