Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (kuudes jaosto)

12 päivänä lokakuuta 2023 *

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelu – Työajan järjestäminen – Direktiivi 2003/88/EY – 7 artiklan 1 kohta – Oikeus palkalliseen vuosilomaan – Lainvastaisesti irtisanottu työntekijä, joka on otettu takaisin työhönsä tuomioistuimen ratkaisun perusteella – Pitämättä jäänyttä palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden epääminen irtisanomisen ja takaisin työhön ottamisen väliseltä ajanjaksolta – Irtisanomispäivän ja sen päivän välinen ajanjakso, jona työntekijä on otettu takaisin työhönsä

Asiassa C-57/22,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Nejvyšší soud (ylin tuomioistuin, Tšekki) on esittänyt 6.12.2021 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 28.1.2022, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

YQ

vastaan

Ředitelství silnic a dálnic ČR,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (kuudes jaosto),

toimien kokoonpanossa: tuomarit P. G. Xuereb, joka hoitaa jaoston puheenjohtajan tehtäviä, A. Kumin ja I. Ziemele (esittelevä tuomari),

julkisasiamies: J. Richard de la Tour,

kirjaaja: A. Calot Escobar,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– YQ, edustajanaan Z. Odehnal, advokát,

– Ředitelství silnic a dálnic ČR, edustajanaan L. Smejkal, advokát,

– Euroopan komissio, asiamiehinään P. Němečková ja D. Recchia,

* Oikeudenkäyntikieli: tšekki.

päätettyään julkisasiamiestä kuultuaan ratkaista asian ilman ratkaisuehdotusta,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY (EUVL 2003, L 299, s. 9) 7 artiklan 1 kohdan tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat YQ ja Ředitelství silnic a dálnic ČR (Tšekin tasavallan teiden ja moottoriteiden hallinnosta vastaava viranomainen; jäljempänä ŘSD) ja jossa on kyse siitä, että YQ:lle on kieltäydytty myöntämästä rahallista korvausta käyttämättä jääneistä vuosilomapäivistä.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

3 Direktiivin 2003/88 7 artiklassa, jonka otsikkona 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.”

Tšekin oikeus

4 Työkoodeksista annetun lain nro 262/2006 (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce), sellaisena kuin sitä sovelletaan pääasiassa (jäljempänä työkoodeksi), 69 §:ssä säädetään seuraavaa:

”(1) Jos työnantaja irtisanoo työntekijän pätemättömästi tai jos työnantaja päättää työsuhteen pätemättömällä tavalla välittömästi tai koeajalla ja jos työntekijä ilmoittaa työnantajalle ilman aiheetonta viivytystä kirjallisesti haluavansa työsuhteen jatkuvan, tällaisen työntekijän työsuhde jatkuu ja työnantajan on maksettava työntekijälle palkkakompensaatiota. Työntekijällä on oikeus ensimmäisessä virkkeessä säädettyyn keskiansioiden mukaiseen kompensaatioon siitä päivästä lähtien, kun työntekijä on ilmoittanut työnantajalle haluavansa jatkaa työsuhteessa, siihen asti, kunnes työnantaja antaa työntekijän jatkaa työntekoa tai kunnes työsuhde päätetään pätevästi.

(2) Jos kokonaisaika, jonka osalta työntekijällä on oikeus palkkakompensaatioon, ylittää kuusi kuukautta, tuomioistuin voi työnantajan hakemuksesta alentaa kompensaation maksamista koskevaa velvollisuutta kohtuullisessa määrin kuuden kuukauden ylittävän ajanjakson osalta; ratkaisua tehdessään tuomioistuin ottaa huomioon erityisesti sen, onko työntekijä ollut tänä aikana työssä toisaalla, millaista työtä työntekijä on tehnyt ja millaisen ansiotason hän on saavuttanut tai mistä syystä työntekijä ei ole palannut töihin.”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymys

5 YQ:lle, joka työskenteli ŘSD:n palveluksessa 23.6.2009 tehdyllä työsopimuksella, annettiin 23.10.2013 tiedoksi irtisanomisilmoitus.

6 Kun tämä irtisanomisilmoitus oli todettu pätemättömäksi Krajský soud v Brně (Brnon maakunnallinen tuomioistuin, Tšekki) 20.12.2016 antamalla tuomiolla, josta tuli lainvoimainen 10.1.2017, YQ palasi työhönsä ŘSD:ssä työsopimuksensa nojalla.

7 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, että YQ, joka oli ilmoittanut kirjallisesti työnantajalleen halukkuudestaan työskennellä, ei 1.1.2014–10.1.2017 saanut minkäänlaisia työtehtäviä työnantajalta.

8 Kun YQ oli otettu takaisin työhönsä, hän pyysi ŘSD:ltä, että hän voisi pitää vuoden 2017 heinäkuun ja syyskuun välisenä aikana vuosilomansa, jotka häneltä oli jäänyt pitämättä 1.1.2014–10.1.2017 väliseltä ajanjaksolta. ŘSD ei hyväksynyt tätä pyyntöä sillä perusteella, ettei YQ ollut työskennellyt kyseisenä ajanjaksona. Tästä kieltäytymisestä huolimatta YQ ei saapunut työpaikalleen niinä vuoden 2017 heinäkuun päivinä, joiden osalta hän oli tehnyt lomahakemuksen. Näin ollen hänen työnantajansa irtisanoi hänet 9.8.2017 perusteettomien poissaolojen vuoksi.

9 YQ nosti Městský soud v Brně:ssä (Brnon kaupunkioikeus, Tšekki) kanteen, jossa hän vaati, että ŘSD velvoitetaan maksamaan hänelle 55 552 Tšekin korunaa (CZK) viivästyskorkoineen palkkakompensaationa ajanjaksolta 1.1.2014–10.1.2017 kertyneiltä lomapäiviltä. Tämä kanne hylättiin 4.10.2019 annetulla tuomiolla. YQ valitti Krajský soud v Brněen, joka pysytti kyseisen tuomion 6.10.2020 antamallaan tuomiolla.

10 Mainitusta tuomiosta on valitettu ennakkoratkaisua pyytäneeseen tuomioistuimeen.

11 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin huomauttaa, että sovellettavan kansallisen oikeuden mukaan ajanjaksoon, jonka aikana työntekijän irtisanominen on riitautettu tuomioistuimissa, sovelletaan työkoodeksin 69–72 §:ssä säädettyä erityisjärjestelmää, josta ilmenee, että työntekijällä ei ole kyseisenä ajanjaksona oikeutta työnteon esteistä johtuvaan palkkakompensaatioon eikä tällaiseen kompensaatioon pitämättömästä lomasta.

12 Kyseinen tuomioistuin lisää, että siinä tapauksessa, että työsuhteen päättäminen on todettu pätemättömäksi, kansallisesta oikeuskäytännöstä ilmenee, että työntekijällä on oikeus keskiansioidensa suuruiseen palkkakompensaatioon irtisanomisen pätevyyttä koskevan oikeudellisen menettelyn koko keston ajan, kun työntekijä on kirjallisesti ilmoittanut työnantajalle aikomuksestaan jatkaa työsuhdetta ja hänelle ei ole annettu työtehtäviä. Kuuden kuukauden kuluttua kansallinen tuomioistuin voi alentaa palkkakompensaation määrää sovellettavan lainsäädännön mukaisesti vain, jos kaikkien asiaan liittyvien olosuhteiden arvioinnin jälkeen voidaan todeta, että työntekijä on aloittanut tai olisi voinut aloittaa työn toisen työnantajan palveluksessa olennaisilta osin vastaavin tai jopa edullisemmin ehdoin kuin ne, joita häneen olisi sovellettu, jos hän olisi tehnyt työtään työsopimuksen nojalla, mikäli työnantaja olisi täyttänyt velvollisuutensa antaa sovittu työ hänelle.

13 Sama tuomioistuin täsmentää vielä, että vakiintuneesta kansallisesta oikeuskäytännöstä ilmenee, että työntekijällä on myös oikeus saada korvausta vahingosta, joka on aiheutunut pätemättömästä irtisanomisesta, jotta hänet asetettaisiin ainakin rahallisen korvauksen osalta tilanteeseen, jossa

hän olisi, jos työsuhde ei olisi keskeytynyt. Koska työntekijä ei kuitenkaan ole tosiasiallisesti työskennellyt työhalukkuutensa ilmoittamisen ja irtisanomisensa pätemättömäksi toteamisen välisenä ajanjaksona, hänelle ei kerry palkallista vuosilomaa tältä ajanjaksolta.

14 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan tämä kansallinen oikeuskäytäntö näyttää ensi näkemältä olevan ristiriidassa 25.6.2020 annetun tuomion Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ja Iccrea Banca (C-762/18 ja C-37/19, EU:C:2020:504) kanssa; kyseisessä tuomiossa unionin tuomioistuin on katsonut, että direktiivin 2003/88 7 artikla on esteenä kansalliselle oikeuskäytännölle, jonka mukaan lainvastaisesti irtisanotulla työntekijällä ei ole oikeutta palkalliseen vuosilomaan irtisanomispäivän ja sen päivän väliseltä ajalta, jona hänet on otettu takaisin työhönsä.

15 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa kuitenkin, että kyseisessä tuomiossa kyseessä olleen kansallisen lainsäädännön ja pääasiassa kyseessä olevan Tšekin lainsäädännön välillä on eroja, joten mainitussa tuomiossa omaksuttua ratkaisua ei voida soveltaa pääasiaan. On nimittäin niin, että siinä missä 25.6.2020 annetussa tuomiossa Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ja Iccrea Banca (C-762/18 ja C-37/19, EU:C:2020:504) kyseessä olleessa Bulgarian lainsäädännössä säädettiin yhtäältä työn bruttopalkan maksamisesta vain kuuden kuukauden ajalta ja toisaalta siitä, että työntekijälle maksettiin vain työntekijän toisessa työsuhteessa tarkastellun ajanjakson aikana saamien palkkojen ja sen työsuhteen perusteella maksettavan palkan, joka lainvastaisesti päätettiin, välinen erotus, Tšekin lainsäädännössä taataan tämän palkan maksaminen lähtökohtaisesti täysimääräisenä ja koko ajanjakson osalta, jollei tämän tuomion 12 kohdassa mainituista rajoituksista muuta johdu. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan kyseisessä tuomiossa omaksutun ratkaisun soveltaminen pääasiaan johtaisi siten epätasapainoon työnantajan vahingoksi.

16 Tässä tilanteessa Nejvyšší soud (ylin tuomioistuin, Tšekki) on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

”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 ratkaisulla, 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, myös siinä tapauksessa, että lainvastaisesti irtisanotulla työntekijällä, joka ilmoittaa työnantajalle viipymättä kirjallisesti haluavansa työskennellä työnantajan palveluksessa, on kansallisen lainsäädännön mukaan oikeus keskiansioiden mukaiseen palkkakompensaatioon siitä päivästä lähtien, kun työntekijä on ilmoittanut työnantajalle haluavansa työskennellä työnantajan palveluksessa, siihen asti, kunnes työnantaja antaa työntekijän jatkaa työskentelyä tai kunnes työsuhde päätetään pätevästi?”

Ennakkoratkaisukysymyksen tarkastelu

Direktiivin 2003/88 sovellettavuus

17 Komissio ilmoittaa aluksi epäilevänsä direktiivin 2003/88 aineellista sovellettavuutta pääasiaan sillä perusteella, että kansallisen lainsäädännön esittelystä ilmenee, että siinäkin tapauksessa, että irtisanominen todetaan lainvastaiseksi tuomioistuimen ratkaisussa, irtisanomispäivän ja sen

päivän, jona asianomainen henkilö otetaan takaisin työhön, välistä ajanjaksoa ei kuitenkaan katsota taannehtivasti osaksi ajanjaksoa, jonka ajan asianomainen henkilö on työskennellyt kyseessä olevan työnantajan palveluksessa.

18 Tältä osin vakiintuneesta oikeuskäytännöstä ilmenee, että direktiivin 2003/88 tarkoituksena on vahvistaa vähimmäisvaatimukset, joilla parannetaan työntekijöiden elin- ja työoloja lähentämällä erityisesti työajan kestoa koskevia kansallisia säännöksiä (tuomio 20.11.2018, Sindicatul Familia Constanța ym., C-147/17, EU:C:2018:926, 39 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

19 Koska direktiiviä 2003/88 voidaan siis soveltaa ainoastaan työntekijöihin, on selvitettävä, voidaanko pääasian valittajan kaltaista luonnollista henkilöä pitää direktiivissä tarkoitettuna työntekijänä.

20 Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan työntekijän käsitettä ei direktiiviä 2003/88 sovellettaessa voida tulkita eri tavalla eri jäsenvaltioiden oikeusjärjestyksissä, vaan sillä on unionin oikeudessa oma merkityksensä. Se on määriteltävä niiden objektiivisten perusteiden mukaan, jotka kyseessä olevien henkilöiden oikeudet ja velvollisuudet huomioon ottaen ovat luonteenomaisia työsuhteelle. Työsuhteelle ominaista on se, että henkilö tekee tietyn ajanjakson ajan toisen henkilön hyväksi tämän johdon alaisena työsuorituksia vastiketta vastaan (tuomio 20.11.2018, Sindicatul Familia Constanța ym., C-147/17, EU:C:2018:926, 41 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

21 Tämän perusteella on katsottava, että työsuhde edellyttää sitä, että työntekijän ja hänen työnantajansa välillä vallitsee alisteisuussuhde. Tällaisen alisteisuussuhteen olemassaoloa on arvioitava kussakin yksittäistapauksessa osapuolten välisiin suhteisiin liittyvien kaikkien seikkojen ja olosuhteiden perusteella (tuomio 20.11.2018, Sindicatul Familia Constanța ym., C-147/17, EU:C:2018:926, 42 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

22 Nyt käsiteltävässä asiassa yhtäältä ennakkoratkaisupyyntöön sisältyvästä kansallisen lainsäädännön kuvauksesta ja erityisesti työkoodeksin 69 §:n 1 momentista ilmenee, että jos työnantaja irtisanoo työntekijän pätemättömästi tai jos työnantaja päättää työsuhteen pätemättömällä tavalla välittömästi tai koeajalla ja jos työntekijä ilmoittaa työnantajalle ilman aiheetonta viivytystä kirjallisesti haluavansa työsuhteen jatkuvan, hänen työsuhteensa jatkuu.

23 Toisaalta pääasian tosiseikoista, sellaisina kuin ne on kuvattu ennakkoratkaisupyynnössä, ilmenee, että YQ teki ŘSD:n kanssa 23.6.2009 sopimuksen ja että kun hänelle 23.10.2013 tiedoksi annettu irtisanomisilmoitus oli 10.1.2017 todettu pätemättömäksi, hän palasi työhönsä alun perin tehdyn työsopimuksen nojalla.

24 Näiden seikkojen perusteella on katsottava, että YQ:n kaltaista luonnollista henkilöä on pidettävä direktiivissä 2003/88 tarkoitettuna työntekijänä, joten häneen voidaan soveltaa kyseistä direktiiviä.

Asiakysymys

25 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin kysyy kysymyksellään, 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 ratkaisulla, ei ole oikeutta palkalliseen vuosilomaan irtisanomispäivän ja sen päivän väliseltä ajanjaksolta, jona hänet on otettu takaisin työhönsä, sillä perusteella, että hän ei ole kyseisenä

ajanjaksona tosiasiallisesti työskennellyt työnantajan palveluksessa, kun työnantaja ei ole osoittanut hänelle työtä ja kun hänellä on jo oikeus kansallisen oikeuden mukaisesti palkkakompensaatioon kyseiseltä ajanjaksolta.

26 On huomautettava, että unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan unionin oikeuden säännöksen tai määräyksen tulkitsemisessa on otettava huomioon paitsi sen sanamuoto myös asiayhteys ja sillä säännöstöllä tavoitellut päämäärät, jonka osa säännös tai määräys on (tuomio 8.6.2023, Fastweb ym. (Laskutusjaksot), C-468/20, EU:C:2023:447, 52 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

27 Ensinnäkin direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan sanamuodosta on todettava, että sen mukaan jokainen työntekijä saa vähintään neljän viikon palkallisen vuosiloman. Tätä oikeutta palkalliseen vuosilomaan on pidettävä unionin sosiaalioikeuden periaatteena, jolla on erityinen merkitys ja jonka toimivaltaiset kansalliset viranomaiset voivat panna täytäntöön ainoastaan direktiivissä 2003/88 itsessään nimenomaisesti ilmaistuissa rajoissa (tuomio 22.9.2022, Fraport ja St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 ja C-727/20, EU:C:2022:707, 24 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

28 Toiseksi kyseisen säännöksen asiayhteydestä on huomautettava aluksi, että sen lisäksi, että oikeudella palkalliseen vuosilomaan on unionin sosiaalioikeuden periaatteena erityinen merkitys, siitä on myös määrätty nimenomaisesti Euroopan unionin perusoikeuskirjan, jolla on SEU 6 artiklan 1 kohdan mukaan sama oikeudellinen arvo kuin perussopimuksilla, 31 artiklan 2 kohdassa (tuomio 22.9.2022, Fraport ja St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 ja C-727/20, EU:C:2022:707, 25 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

29 Direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohta koskee siis perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa vahvistettua perusoikeutta palkalliseen vuosilomaan ja siinä konkretisoidaan tätä oikeutta. Viimeksi mainitussa määräyksessä taataan nimittäin jokaisen työntekijän oikeus palkalliseen vuosilomaan, kun taas ensiksi mainitulla säännöksellä pannaan tämä periaate täytäntöön vahvistamalla mainitun ajanjakson pituus (tuomio 22.9.2022, Fraport ja St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 ja C-727/20, EU:C:2022:707, 26 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

30 Kuten unionin tuomioistuin on jo katsonut, oikeutta palkalliseen vuosilomaan ei voida tulkita suppeasti (tuomio 25.11.2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, 26 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen), ja tästä oikeudesta voidaan poiketa vain direktiivissä 2003/88 itsessään nimenomaisesti määritellyissä rajoissa (ks. vastaavasti tuomio 6.4.2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, 28 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

31 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 7.4.2022, Ministero della Giustizia ym. (Italialaisten rauhantuomarien asema), C-236/20, EU:C:2022:263, 50 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

32 Kolmanneksi pääasiassa kyseessä olevan säännöstön tavoitteista on huomautettava, 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 että

toisaalta hänellä on aikaa rentoutumiseen ja vapaa-aikaa (tuomio 22.9.2022, Fraport ja St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 ja C-727/20, EU:C:2022:707, EU:C:2022:707, 27 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

33 Nämä tarkoitukset, jotka erottavat palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden muista lomista, joilla on eri tarkoitus, perustuvat – kuten unionin tuomioistuin on muistuttanut – oletukseen siitä, että 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 25.6.2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ja Iccrea Banca, C-762/18 ja C-37/19, EU:C:2020:504, 58 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

34 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 (tuomio 25.6.2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ja Iccrea Banca, C-762/18 ja C-37/19, EU:C:2020:504, 59 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

35 Näin on silloin, kun lainvastaisesti irtisanottu työntekijä, joka on kansallisen lainsäädännön mukaisesti otettu takaisin työhönsä irtisanomisensa kumoamista koskevan tuomioistuimen ratkaisun perusteella, ei ole tosiasiallisesti voinut työskennellä työnantajansa palveluksessa lainvastaisen irtisanomisen päivän ja sen päivän välisenä ajanjaksona, jolloin hänet otettiin takaisin työhönsä (ks. vastaavasti tuomio 25.6.2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ja Iccrea Banca, C-762/18 ja C-37/19, EU:C:2020:504, 70 kohta).

36 Se, että asianomainen työntekijä ei ole lainvastaista irtisanomistaan koskevan päivän ja sen päivän välisenä aikana, jona hänet otettiin takaisin työhönsä, tosiasiallisesti työskennellyt työnantajansa palveluksessa, perustuu nimittäin työnantajan toimiin, jotka ovat johtaneet lainvastaiseen irtisanomiseen ja joita ilman kyseinen työntekijä olisi voinut työskennellä ja käyttää oikeuttaan vuosilomaan (ks. vastaavasti tuomio 25.6.2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ja Iccrea Banca, C-762/18 ja C-37/19, EU:C:2020:504, 68 kohta).

37 Tästä seuraa, että työntekijän lainvastaista irtisanomista koskevan päivän ja sen päivän, jona työntekijä on kansallisen oikeuden mukaisesti otettu takaisin työhönsä sen jälkeen, kun kyseinen irtisanominen on kumottu tuomioistuimen ratkaisulla, välinen ajanjakso on rinnastettava tosiasialliseen työskentelykauteen palkallista vuosilomaa koskevia oikeuksia määritettäessä (tuomio 25.6.2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ja Iccrea Banca, C-762/18 ja C-37/19, EU:C:2020:504, 69 kohta).

38 Tältä osin on muistutettava, että työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijällä on mahdollisuus käyttää oikeuttaan vuosilomaan. On nimittäin niin, että toisin kuin tilanteessa, jossa työntekijälle kertyy kumulatiivisesti oikeuksia palkalliseen vuosilomaan hänen ollessaan sairauden vuoksi estynyt ottamasta tällaista lomaa, työnantajan, joka ei anna työntekijälle mahdollisuutta käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan, on vastattava tältä osin seurauksista (tuomio 22.9.2022, Fraport ja St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 ja C-727/20, EU:C:2022:707, 40 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

39 Jäsenvaltiot eivät siis voi poiketa direktiivin 2003/88 7 artiklassa vahvistetusta oikeudesta, jonka mukaan saavutettu oikeus palkalliseen vuosilomaan ei voi lakata viitekauden ja/tai kansallisessa oikeudessa loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä, jos työntekijä ei ole voinut pitää lomaansa (ks. vastaavasti tuomio 22.9.2022, Fraport ja St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 ja C-727/20, EU:C:2022:707, 41 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

40 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin huomauttaa kuitenkin, että toisin kuin 25.6.2020 annettuun tuomioon Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ja Iccrea Banca (C-762/18 ja C-37/19, EU:C:2020:504) johtaneessa asiassa kyseessä olleessa lainsäädännössä, Tšekin lainsäädännössä bruttopalkka maksetaan lähtökohtaisesti täysimääräisesti koko ajanjaksolta, jollei tämän tuomion 12 kohdassa mainituista rajoituksista muuta johdu. Kyseisen tuomioistuimen mukaan mainitussa tuomiossa omaksutun ratkaisun soveltaminen pääasiaan johtaisi epätasapainoon työnantajan vahingoksi.

41 Tältä osin unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee, että 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 (tuomio 29.11.2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, 35 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

42 Oikeus vuosilomaan 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), ja unionin tuomioistuin on täsmentänyt viimeksi mainitusta seikasta, 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).

43 Tästä seuraa, että palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden kannalta merkitystä ei ole sillä, että sen palkkakompensaation määrä, joka kansallisen oikeuden mukaan on maksettava lainvastaisesti irtisanotulle työntekijälle irtisanomispäivän ja sen päivän väliseltä ajalta, jona hänet on otettu takaisin työhön, vastaa lähtökohtaisesti kyseisen työntekijän keskiansioita, koska tämän palkkakompensaation tarkoituksena on korvata työntekijälle palkka, jota ei ole maksettu lainvastaisen irtisanomisen vuoksi.

44 Lisäksi, kuten tämän tuomion 30 ja 31 kohdassa on todettu, suoraan direktiivistä 2003/88 johtuvaa oikeutta palkalliseen vuosilomaan ei voida tulkita suppeasti, koska työntekijää on pidettävä työsuhteen heikompana osapuolena, minkä vuoksi on tarpeen estää se, että työnantajalla on mahdollisuus rajoittaa hänen oikeuksiaan (tuomio 2.3.2023, MÁV-START, C-477/21, EU:C:2023:140, 36 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

45 Kaiken edellä esitetyn perusteella on esitettyyn kysymykseen 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 ratkaisulla, ei ole oikeutta palkalliseen vuosilomaan irtisanomispäivän ja sen päivän väliseltä ajanjaksolta, jona hänet on otettu takaisin työhönsä, sillä perusteella, että hän ei ole kyseisenä

ajanjaksona tosiasiallisesti työskennellyt työnantajan palveluksessa, kun työnantaja ei ole osoittanut hänelle työtä ja kun hänellä on jo oikeus kansallisen oikeuden mukaisesti palkkakompensaatioon kyseiseltä ajanjaksolta.

Oikeudenkäyntikulut

46 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (kuudes jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

Tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY 7 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 ratkaisulla, ei ole oikeutta palkalliseen vuosilomaan irtisanomispäivän ja sen päivän väliseltä ajanjaksolta, jona hänet on otettu takaisin työhönsä, sillä perusteella, että hän ei ole kyseisenä ajanjaksona tosiasiallisesti työskennellyt työnantajan palveluksessa, kun työnantaja ei ole osoittanut hänelle työtä ja kun hänellä on jo oikeus kansallisen oikeuden mukaisesti palkkakompensaatioon kyseiseltä ajanjaksolta.

Allekirjoitukset