# JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS

VERICA TRSTENJAK

24 päivänä tammikuuta 2008 [1]

## Sisällys

I Johdanto . . . . . I - 183

II Asiaa koskevat oikeussäännöt . . . . . I - 184

A Yhteisön oikeus . . . . . I - 184

B Kansallinen oikeus . . . . . I - 184

1. Lainsäädäntö . . . . . I - 184

2. Sovellettavat työehtosopimukset . . . . . I - 185

III Tosiseikat, pääasian oikeudenkäynti ja ennakkoratkaisukysymykset . . . . . I - 186

IV Oikeudenkäynti yhteisöjen tuomioistuimessa . . . . . I - 189

V Asianosaisten pääasialliset perustelut . . . . . I - 189

VI Oikeudellinen arviointi . . . . . I - 191

A Ensimmäinen kysymys . . . . . I - 191

1. Alustavia huomautuksia . . . . . I - 191

2. Oikeus palkalliseen vuosilomaan sosiaalisena perusoikeutena . . . . . I - 192

3. Oikeus palkalliseen vähimmäisvuosilomaan yhteisön oikeudessa . . . . . I - 196

a) Jäsenvaltioiden täytäntöönpanotoimivalta . . . . . I - 196

b) Yhteisön oikeuden takaama suojan taso . . . . . I - 198

1 – Alkuperäinen kieli: saksa.

c) Lomaoikeuden yhteys työkykyyn . . . . . I - 200

i) Oikeuskäytännössä kehitettyjen periaatteiden sovellettavuus . . . . . I - 200

ii) Direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan tarkoituksen vastaisuus . . . . . I - 202

– Tarkoituksen vastaisen tulkinnan vaara . . . . . I - 202

– Työsuhteen osapuolten edut huomioon ottava tulkinta . . . . . I - 203

iii) Vertailu ILO:n yleissopimuksen N:o 132 kanssa . . . . . I - 204

B Toinen kysymys . . . . . I - 205

C Kolmas kysymys . . . . . I - 207

VII Ratkaisuehdotus . . . . . I - 209

## I Johdanto

1. Landesarbeitsgericht Düsseldorf on esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle EY 234 artiklan nojalla ennakkoratkaisupyynnön, joka koskee tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY [2] (jäljempänä direktiivi 2003/88) 7 artiklan 1 ja 2 kohdan tulkintaa.

2. Ennakkoratkaisupyyntö koskee Gerhard Schultz-Hoffin (jäljempänä kantaja) ja hänen entisen työnantajansa Deutsche Rentenversicherung Bundin (jäljempänä vastaaja) välistä riita-asiaa, jossa Landesarbeitsgerichtin on ratkaistava, onko kantajalla oikeus saada vastaajalta lomakorvaus työsuhteen päätyttyä.

3. Landesarbeitsgericht Düsseldorfin ennakkoratkaisukysymykset koskevat lähinnä sitä, sopiiko direktiivin 2003/88 7 artiklan kanssa yhteen se, että työntekijän oikeus vähintään neljän viikon palkalliseen vuosilomaan raukeaa lomavuoden lopussa tai viimeistään loman siirtämistä koskevan ajanjakson päättyessä ja että lomaa ei työsuhteen päättyessä korvata rahalla, jos työntekijä on ollut sairauden takia työkyvytön loman siirtämistä koskevan ajanjakson päättymiseen saakka.

2 – EUVL L 299, s. 9.

## II Asiaa koskevat oikeussäännöt

A *Yhteisön oikeus*

4. Direktiivi 2003/88 korvasi 2.8.2004 tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 23.11.1993 annetun direktiivin 93/104/EY.[3] Edeltävän direktiivin tavoin siinä on tarkoituksena säätää turvallisuutta ja terveyttä koskevista vähimmäisvaatimuksista työajan järjestämistä varten. Aikaisempaa direktiiviä täysin vastaavassa direktiivin 7 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Vuosiloma

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

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

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

B *Kansallinen oikeus*

1. Lainsäädäntö

6. Lomaoikeudesta 8.1.1963 annetussa Saksan laissa (Bundesurlaubsgesetz, jäljempänä BUrlG), sellaisena kuin se on muutettuna 7.5.2002, säädetään muun muassa seuraavaa:

”1 § Lomaoikeus

Jokaisella työntekijällä on kunakin kalenterivuotena oikeus lepoa varten annettavaan palkalliseen lomaan.

– –

3 – EYVL L 307, s. 18.

3 § Loman kesto

1. Loman kesto on vähintään 24 arkipäivää vuodessa.

– –

7 § Loman ajankohta, loman siirtäminen ja lomakorvaus

1. Loman ajankohtaa määritettäessä on otettava huomioon työntekijän lomatoiveet, ellei niiden huomioon ottaminen ole ristiriidassa pakottavien yrityksen tarpeiden tai muiden työntekijöiden sellaisten lomatoiveiden kanssa, jotka ovat sosiaalisten näkökohtien vuoksi ensisijaisia.

– –

3. Loma on myönnettävä ja pidettävä kulumassa olevana kalenterivuonna. Loma voidaan siirtää seuraavalle kalenterivuodelle ainoastaan silloin, kun se on oikeutettua pakottavista yritykseen tai työntekijän henkilöön liittyvistä syistä. Silloin kun loma on siirretty, se on myönnettävä ja pidettävä seuraavan kalenterivuoden kolmen ensimmäisen kuukauden aikana.

4. Jos lomaa ei työsuhteen päättymisen takia voida enää myöntää kokonaan tai osittain, siitä on suoritettava korvaus.”

7. BUrlG:n 13 §:ssä säädetään, että edellä olevista säännöksistä – myös BUrlG:n 7 §:n 3 momentista – voidaan poiketa työehtosopimuksissa, ellei tästä aiheudu haittaa työntekijälle.

2. Sovellettavat työehtosopimukset

8. Bundesversicherungsanstalt für Angestellten (BfA) toimihenkilöiden työsuhteen yleisistä ehdoista tehdyssä työehtosopimuksessa (Manteltarifvertag für die Angestellten der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte, jäljempänä MTAng-BfA) määrätään seuraavaa:

”47 § Lepoa varten annettava loma

1. Toimihenkilö saa jokaisena lomavuonna lepoa varten lomaa siten, että hänelle maksetaan lomapalkkaa. Lomavuosi on kalenterivuosi.

– –

7. Loma on aloitettava viimeistään lomavuoden lopussa. Jos lomaa ei voida aloittaa lomavuoden loppuun mennessä, se on aloitettava viimeistään seuraavan lomavuoden huhtikuun 30. päivänä. Jos lomaa ei voida palvelussuhteeseen liittyvistä syistä, työkyvyttömyyden vuoksi tai äitiyden suojelusta annetun lain (Mutterschutzgesetz) mukaisten suoja-aikojen vuoksi aloittaa viimeistään 30.4., se on aloitettava viimeistään 30.6. Jos lomavuotta koskeva, lomavuoden aikana pidettäväksi määrätty loma on Bundesversicherungsanstalt für Angestellten aloitteesta siirretty lomavuoden joulukuun 31. päivän jälkeiseksi ajaksi ja jos sitä ei ole työkyvyttömyyden vuoksi voitu aloittaa toisen virkkeen mukaisesti viimeistään 30.6., se on aloitettava viimeistään 30.9.

– –

Loma, jota ei aloiteta edellä mainittuina määräaikoina, menetetään.

– –

51 § Lomakorvaus

1. Jos lomaoikeutta ei vielä ole toteutettu työsuhteen irtisanomisajankohtana, loma on myönnettävä ja pidettävä irtisanomisajan kuluessa, mikäli se on kyseisen palvelussuhteen tai yrityksen kannalta mahdollista. Siltä osin kuin lomaa ei voida myöntää tai irtisanomisaika ei ole riittävä, lomasta on maksettava korvaus. Vastaavasti on meneteltävä silloin, jos työsuhde päättyy purkamissopimuksella (58 §) tai alentuneen ansiokyvyn vuoksi (59 §) tai jos työsuhde keskeytyy 59 §:n 1 momentin 1 kohdan viidennen virkkeen nojalla.”

**III Tosiseikat, pääasian oikeudenkäynti ja ennakkoratkaisukysymykset**

9. Pääasian asianosaiset ovat työsuhteen päätyttyä 30.9.2005 eri mieltä siitä, onko kantajalla oikeus lomakorvaukseen vuosilta 2004 ja 2005.

10. Kantaja, joka on syntynyt 14.1.1949, työskenteli 1.4.1971 lähtien vastaajan tai sen oikeudellisen edeltäjän palveluksessa. Työsuhteeseen sovellettiin BfA:n toimihenkilöiden työsuhteen yleisistä ehdoista tehtyä työehtosopimusta (MTAng-BfA). Kantaja sai viimeksi palkkaluokan 11 mukaista palkkaa. Kantaja toimi vuodesta 1985 lähtien Düsseldorfin sivutoimipaikassa toimiston ulkopuolisia työtehtäviä suorittavana työntekijänä. Hänen työtehtäviinsä kuuluivat yritystarkastusten ja maksutoimipaikkojen tarkastusten suorittaminen; hän tarvitsi tähän välttämättä henkilöautoa.

11. Kantaja on katsottu Saksan oikeuden mukaan vaikeavammaiseksi (vamman haitta-aste 60 ”G” [4]), ja hänen on täytynyt käydä vaikean nikamavälilevyvaivansa takia vuodesta 1995 lähtien läpi yhteensä 16 leikkausta. Hän on ollut ajoittain työkykyinen ja ajoittain sairauden vuoksi työkyvytön. Vuonna 2004 hän oli syyskuun alkuun asti työkykyinen. Lääkäri määräsi hänelle sitten 8.9.2004 sairauslomaa, joka jatkui yhtäjaksoisesti 30.9.2005 saakka. Kantaja ei ole pystynyt sittemmin ajamaan autoa, koska hän käyttää jatkuvasti morfiinipitoisia särkylääkkeitä.

12. Kantaja pyysi 13.5.2005 päivätyssä kirjeessä, että vastaaja myöntäisi hänelle 1.6.2005 lähtien loman vuodelta 2004. Vastaaja hylkäsi lomahakemuksen 25.5.2005 sillä perusteella, että työpaikkalääkärin oli MTAng-BfA:n 7 §:n 2 momentin mukaan todettava sitä ennen työkyky. Kantaja pyysi 10.8.2005 päivätyssä kirjeessä, että vastaaja tekee ehdotuksen kotona tehtävästä työstä työelämään paluuseen tähtäävänä toimenpiteenä. Vastaaja vastasi 6.9.2005 haluavansa odottaa, kunnes kantajan vastikään jättämä eläkehakemus on käsitelty.

13. Vastaaja totesi eläkevakuutuslaitoksena syyskuussa 2005 tekemässään päätöksessä, että kantajan ansiokyky oli alentunut, ja myönsi hänelle takautuvasti 1.3.2005 alkaen määräämättömäksi ajaksi vahvistetun eläkkeen ansiokyvyn täyden alentumisen perusteella. Tämän toteamuksen perusteella asianosaisten välinen työsuhde päättyi MTAng-BfA:n 59 §:n nojalla 30.9.2005.

14. Marraskuussa 2005 kantaja nosti Arbeitsgericht Düsseldorfissa kanteen lomakorvausten saamiseksi vuosilta 2004 ja 2005. Arbeitsgericht hylkäsi kanteen 7.3.2006 antamassaan tuomiossa. Kantaja valitti tästä tuomiosta 27.4.2006 Landesarbeitsgericht Düsseldorfiin, joka on esittänyt nyt käsiteltävänä olevan ennakkoratkaisupyynnön.

4 – Vamman haitta-aste (Grad der Behinderung, GdB) on vaikeavammaisia koskevassa Saksan lainsäädännössä esiintyvä käsite. Kyseessä on vamman haittaavuutta kuvaava mittayksikkö. Käsitettä käytetään Saksan sosiaaliturvalain IX osan (Sozialgesetzbuch IX) kohdassa, joka koskee vammaisten kuntoutusta ja osallistamista. Vamman haitta-aste voi vaihdella 20:stä 100:aan. Se on porrastettu tasakymmeniin. Vaikeavammaisena pidetään henkilöä, jonka vamman haitta-aste on vähintään 50; haitta-asteen toteaa joko sosiaalitoimisto (Versorgungsamt) tai sosiaaliasioiden virasto (Amt für Soziale Angelegenheiten). Invalidikorttiin merkitään tunnus, joka ilmaisee erityisen haitan. Tunnus ”G” osoittaa liikuntaesteisyyttä tieliikenteessä.

15. Kantaja laskee vuotuisten 35 lomapäivän ja 4 362,67 euron bruttokuukausiansioiden perusteella olevansa oikeutettu yhteensä 14 094,78 euron korvaukseen. Kantaja toteaa halunneensa 1.6.2005 alkavaksi haetun loman aikana levätä myöhemmin tapahtuvaa työelämään paluuseen tähtäävään toimenpiteeseen osallistumista varten. Hän toteaa lisäksi pystyvänsä tekemään kevyttä toimistotyötä osa-aikaisesti.

16. Vastaaja katsoo, että kantajan esittämä osa-aikainen toimistotyö ei merkitse sopimusperusteisen työsuoritusvelvoitteen täyttämistä. Kantajan työkyvyttömyys jatkuu edelleen, joten lomaoikeuksia ei voitu toteuttaa kulloisenkin loman siirtämistä koskevan ajanjakson päättymiseen mennessä ja niitä koskevat oikeudet on menetetty. Näin ollen kantajalla ei vastaajan mukaan ole myöskään oikeutta vaadittuun lomakorvaukseen.

17. Kansallinen tuomioistuin katsoo, että riita-asian ratkaisu riippuu direktiivin 2003/88 tulkinnasta. Tämän vuoksi se on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko direktiivin 2003/88/EY 7 artiklan 1 kohta (joka vastaa direktiivin 93/104/EY 7 artiklaa) ymmärrettävä siten, että työntekijöiden on joka tapauksessa saatava vähintään neljän viikon palkallinen vuosiloma ja että erityisesti työntekijän sairauden takia lomavuonna pitämättä jäänyt loma on myönnettävä myöhempänä ajankohtana, vai voidaanko kansallisessa lainsäädännössä ja/tai kansallisessa käytännössä määrätä, että oikeus palkalliseen vuosilomaan raukeaa, jos työntekijät tulevat lomavuonna ennen loman myöntämistä sairauden takia työkyvyttömäksi eivätkä tule työkykyisiksi ennen lomavuoden päättymistä tai ennen laissa, työehtosopimuksissa tai yksittäisissä työsopimuksissa vahvistetun loman siirtämistä koskevan ajanjakson päättymistä?

2) Onko direktiivin 2003/88/EY 7 artiklan 2 kohta ymmärrettävä siten, että työntekijöillä on työsuhteen päättyessä joka tapauksessa oikeus rahakorvaukseen korvauksena ansaitusta mutta pitämättä jääneestä lomasta (eli oikeus lomakorvaukseen), vai voidaanko kansallisessa lainsäädännössä ja/tai kansallisessa käytännössä määrätä, että työntekijöillä ei ole oikeutta lomakorvaukseen, jos he ovat olleet lomavuoden tai sen jälkeisen loman siirtämistä koskevan ajanjakson päättymiseen asti sairauden takia työkyvyttömiä ja/tai jos he saavat työsuhteen päättymisen jälkeen eläkettä alentuneen ansiokyvyn tai invaliditeetin takia?

3) Siinä tapauksessa, että yhteisöjen tuomioistuin vastaa ensimmäiseen ja toiseen kysymykseen myöntävästi:

Onko direktiivin 2003/88/EY 7 artikla ymmärrettävä siten, että oikeus vuosilomaan tai rahakorvaukseen edellyttää, että työntekijä on todellisuudessa työskennellyt lomavuonna, vai syntyykö oikeus myös silloin, kun työntekijä on ollut koko lomavuoden poissa työstä perustellusti (sairauden takia) tai perusteettomasti?"

## IV Oikeudenkäynti yhteisöjen tuomioistuimessa

18. Ennakkoratkaisupyyntö, joka on päivätty 2.8.2006, saapui yhteisöjen tuomioistuimeen 21.8.2006.

19. Pääasian vastaaja, Saksan liittotasavallan, Yhdistyneen kuningaskunnan ja Italian tasavallan hallitukset sekä Euroopan yhteisöjen komissio ovat esittäneet kirjallisia huomautuksia yhteisöjen tuomioistuimen perussäännön 23 artiklassa mainitussa määräajassa.

20. Saksan liittotasavallan, Yhdistyneen kuningaskunnan, Alankomaiden kuningaskunnan ja komission edustajat esittivät suullisia huomautuksia 20.11.2007 pidetyssä istunnossa.

## V Asianosaisten pääasialliset perustelut

21. Vastaaja väittää, että työkykyisten työntekijöiden lomaoikeuksien rajoittamaton siirtäminen on vastoin direktiivin mukaista suojelutavoitetta (vähimmäislepoaikojen antaminen työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemiseksi). Työkyvyttömien työntekijöiden tapauksessa rajoittamaton siirtäminen voi jopa johtaa siihen, että työnantajat saattavat olla halukkaita hankkiutumaan eroon pitkään sairaana olleista työntekijöistä irtisanomalla heidät. Muussa tapauksessa he nimittäin saattaisivat joutua korvaamaan mahdollisesti useiden vuosien aikana kertyneet huomattavat lomaoikeudet työsuhteen päättyessä, mikä voisi merkitä yrityksen etujen vakavaa vaarantumista.

22. Saksan hallituksen mielestä työaikadirektiivin 7 artiklan 1 kohdassa ainoastaan säädetään, että työntekijällä on oikeus vähintään neljän viikon palkalliseen vuosilomaan. Se katsoo, että kyseisellä säännöksellä säännellään ainoastaan vuosiloman vähimmäiskestoa. Saksan hallituksen mukaan direktiivin perusteella loman myöntämistä koskevat

menettelytavat, jotka käsittävät myös lomaoikeuden raukeamisen, kuuluvat jäsenvaltioiden sääntelytoimivallan piiriin ja oikeuskäytännön avulla tapahtuvan kansallisen oikeuden tulkinnan piiriin.

23. Saksan hallitus toteaa toisesta ennakkoratkaisukysymyksestä, että jäsenvaltiot ja niiden instituutiot voivat itse päättää, säätävätkö ne työsuhteen päättyessä maksettavasta lomakorvauksesta ja millä edellytyksin mahdollinen korvaus maksetaan.

24. Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksen mielestä kantaja ei ole työskennellyt ollessaan sairauslomalla, joten hän ei myöskään tarvinnut ”tosiasiallista lepoaikaa” levätäkseen työnteon jälkeen. Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus katsoo, että 7 artiklassa pyritään suojelemaan tosiasiallisesti työtä tekevien turvallisuutta ja terveyttä siten, että heille annetaan lepoajat. Tarkasteltavana olevassa asiassa loman myöntäminen ei kuitenkaan olisi vaikuttanut myönteisesti työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen. Lomaa ei olisi voitu pitää ennen työsuhteen päättymistä. Jos kantajalla olisi tarkasteltavana olevassa asiassa oikeus vuosilomaan, olisi syytä kysyä: lomaa mistä? Näin ollen toteamuksessa, jonka mukaan kantaja pitäisi ”vuosiloman” ”sairauslomansa” aikana, ei ole mitään mieltä.

25. Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus huomauttaa, että vastaus toiseen ennakkoratkaisukysymykseen saadaan ensimmäiseen kysymykseen annetusta vastauksesta. Koska tällaisella työntekijällä ei ole oikeutta 7 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuun vuosilomaan, hänellä ei myöskään voi olla oikeutta 7 artiklan 2 kohdassa tarkoitettuun lomakorvaukseen. Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus toteaa lisäksi, että 7 artiklan 2 kohdan mukaan lomakorvauksen myöntäminen työsuhteen päättyessä on sallittua muttei pakollista. Näin ollen tällaisen maksun suorittamiseen ei voi olla mitään velvoitetta, jos työntekijä on ollut poissa työstä pitkäaikaisen sairaudesta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi.

26. Italian hallitus viittaa sekä Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimuksiin N:o 52 ja N:o 132 että direktiivin 7 artiklan tulkintaa koskevaan yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytäntöön. Yhteisöjen tuomioistuimen kehittämien periaatteiden valossa ei Italian hallituksen mukaan ole mahdollista tehdä sellaista päätelmää, että pääasian kantajan oikeus tosiasiallisesti myönnettyyn lomaan raukeaa, jos lepoa varten annettavan loman ja sairausloman toisistaan poikkeavia tarkoituksia ei aseteta kyseenalaiseksi.

27. Italian hallitus päättelee edellä esitetyistä seikoista, että työntekijällä on työsuhteen päättyessä joka tapauksessa oikeus rahakorvaukseen korvauksena ansaitusta mutta pitämättä jääneestä lomasta. Kansallinen säännös, jonka mukaan työntekijällä ei ole oikeutta lomakorvaukseen, jos hän on sairauden

vuoksi ollut työkyvytön lomavuoden tai vastaavan loman siirtämistä koskevan ajanjakson loppuun asti, ei Italian hallituksen mielestä ole tämän vuoksi yhteisön periaatteiden mukainen.

28. Komissio katsoo, että väite, jonka mukaan työntekijä, joka on sairauden vuoksi ollut poissa työstä eikä ole työskennellyt, ei tarvitse vastaavaa lepoaikaa, ei sovi yhteen yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännössään ilmaiseman lähestymistavan kanssa. Työntekijän joutuessa sairauslomalle oikeutta vuosilomaan ei komission mukaan voida pitää toteutuneena, koska sairausloma on seurausta työntekijän työkyvyttömyydestä ja koska sen tarkoituksena ei ole lepo, etäisyyden ottaminen työasioihin ja virkistys vaan paraneminen ja terveyden ja työkyvyn saaminen takaisin. Komission mielestä jäsenvaltioiden on noudatettava direktiiveissä niille asetettuja rajoja. Jäsenvaltioiden toimenpiteet eivät tämän vuoksi saa mennä niin pitkälle, että työntekijät velvoitetaan pitämään vuosiloma seuraavana vuonna rajoitettuna loman siirtämistä koskevana ajanjaksona ja että automaattisena seuraamuksena näiden edellytysten laiminlyönnistä on lomaoikeuden raukeaminen. Komission mukaan oikeuden raukeaminen ilman korvaavia oikeuksia on näin ollen ristiriidassa direktiivin tavoitteen kanssa.

29. Komissio toteaa toisesta ennakkoratkaisukysymyksestä, että yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön lähtökohtana oleva perustelu, jonka mukaan mahdollisuus korvata vuosilomaoikeus rahalla on periaatteessa direktiivin 2003/88 vastainen, koskee sitä suuremmalla syyllä myös kansallista säännöstä, jonka mukaan vuosiloman jääminen pitämättä johtaa automaattisesti vuosiloman menettämiseen.

30. Alankomaiden hallitus tarkastelee suullisissa huomautuksissaan direktiivin 2003/88 periaatteellista sovellettavuutta sairaudesta johtuviin työntekijöiden poissaoloihin sillä perusteella, että tämä ei ole kyseisen säädöksen tarkoitus. Alankomaiden hallituksen mukaan direktiivin 2003/88 soveltamisala rajoittuu yksinomaan työssä käyviin työntekijöihin, minkä vuoksi tarkasteltavana olevaan asiaan sovelletaan ainoastaan kansallista oikeutta. Jäsenvaltioiden säännösten moninaisuuden vuoksi ei kuitenkaan voida tehdä yleispäteviä päätelmiä sairaiden työntekijöiden oikeuksista.

## VI Oikeudellinen arviointi

### A *Ensimmäinen kysymys*

#### 1. Alustavia huomautuksia

31. Landesarbeitsgericht Düsseldorf ottaa ensimmäisessä ennakkoratkaisukysymyksessään esiin ongelman, joka koskee direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan ja erityisesti ilmaisun ”saamiselle ja myöntämiselle kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä

vahvistettujen edellytysten mukaisesti" tulkintaa. Oikeudellisessa mielessä tämä tulkintaongelma koskee sitä, onko jäsenvaltioilla toimivaltaa ja missä määrin niillä on toimivaltaa asettaa lakisääteiset edellytykset palkallista vähimmäisvuosilomaa koskevan oikeuden raukeamiselle.

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

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

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

2. Oikeus palkalliseen vuosilomaan sosiaalisena perusoikeutena

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

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

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

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

35. Tulkittaessa direktiivin 2003/88 7 artiklaa on kuitenkin otettava huomioon, että oikeutta palkalliseen vähimmäisvuosilomaan ei vahvistettu vasta työaikadirektiivillä vaan sen on oikeastaan riippumatta myönnetyn lomajakson kestosta katsottu jo kauan kuuluvan kansainvälisessä oikeudessa tunnustettuihin sosiaalisiin perusoikeuksiin. [9] Kansainvälisellä tasolla tämä perusoikeus mainitaan esimerkiksi ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen [10] 24 artiklassa, jonka mukaan jokaisella on ”oikeus lepoon ja vapaa-aikaan, työajan järkevään rajoittamiseen sekä määräaikaisiin palkallisiin lomiin”. Se tunnustetaan myös Euroopan neuvoston sosiaalisen peruskirjan [11] 2 artiklan 3 kohdassa ja taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen [12] 7 artiklan d kohdassa jokaisen ihmisen oikeutena oikeudenmukaisiin ja suotuisiin työoloihin.

36. Yhdistyneiden Kansakuntien erityisjärjestönä toimiva Kansainvälinen työjärjestö (ILO) on tähän mennessä käsitellyt oikeutta palkalliseen vähimmäisvuosilomaan kahdessa monenkeskisessä sopimuksessa, joista 30.6.1973 voimaan tulleella yleissopimuksella N:o 132 [13] muutettiin siihen asti voimassa ollutta yleissopimusta N:o 52. [14] Niihin sisältyy sopimusvaltioita koskevia pakottavia määräyksiä tämän sosiaalisen perusoikeuden toteuttamisesta niiden kansallisissa oikeusjärjestyksissä.

37. Nämä monenlaiset kansainväliset asiakirjat kuitenkin eroavat toisistaan sekä sisältönsä että normatiivisen ulottuvuutensa

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

9 – Kuten julkisasiamies Tizzano toteaa edellä alaviitteessä 7 mainitussa asiassa BECTU 8.2.2001 antamansa ratkaisuehdotuksen 22 kohdassa, tämä oikeus on pitkän aikaa kuulunut sosiaalisiin perusoikeuksiin.

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

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

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

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

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

osalta, sillä toiset niistä ovat kansainvälisiä sopimuksia ja toiset puolestaan ainoastaan juhlallisia julistuksia ilman oikeudellisesti sitovia vaikutuksia. [15] Myös niiden henkilölliset soveltamisalat eroavat toisistaan, minkä vuoksi etuun oikeutettujen henkilöiden ryhmät eivät suinkaan ole yhteneviä. Lisäksi allekirjoittajavaltioille, joille nämä asiakirjat on osoitettu, on annettu laaja täytäntöönpanoa koskeva liikkumavara, joten etuun oikeutetut yksilöt eivät voi vedota tähän oikeuteen suoraan. On silti tyypillistä, että kaikissa näissä kansainvälisissä asiakirjoissa oikeuden palkalliseen lomaan katsotaan yksiselitteisesti kuuluvan työntekijöiden perusoikeuksiin.

38. Sitäkin merkittävämpänä pidän sitä, että tämä oikeus lienee Euroopan unionin perusoikeuskirjaan [16] hyväksymisen myötä saanut voimakkaimman ja lopullisen vahvistuksen kuulumisesta perusoikeuksiin. [17] Perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa nimittäin määrätään, että ”jokaisella työntekijällä on oikeus enimmäistyöajan rajoitukseen sekä päivittäisiin ja viikoittaisiin lepojaksoihin ja palkalliseen vuosilomakauteen”. Tämä määräys nojautuu alun alkaen Euroopan neuvoston sosiaalisen peruskirjan 2 artiklan 3 kohtaan sekä työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevan yhteisön peruskirjan [18] 8 kohtaan, ja direktiivi 93/104 otettiin nykyisen direktiivin 2003/88 edeltäjänä huomioon merkittävällä tavalla, mikä käy ilmi valmistelukunnan sihteeristön selonteosta. [19]

39. Perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa siis vahvistetaan oikeus palkalliseen vuosilomaan jokaiselle työntekijälle kuuluvana ihmisoikeutena. [20] Euroopan unionin perusoikeuskirjalla, kuten eräillä edellä mainituistakaan kansainvälisistä oikeudellisista välineistä, ei ole tosiasiallista normatiivista ulottuvuutta, joten niitä on ensisijaisesti pidettävä poliittisina julistuksina. Olen kuitenkin sitä mieltä, että olisi väärin kiistää perusoikeus-

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

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

17 – Saman päätelmän tekee julkisasiamies Tizzano edellä alaviitteessä 9 mainitun asiassa BECTU antamansa ratkaisuehdotuksen 26 kohdassa.

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

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

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

kirjan koko merkitys yhteisön oikeuden tulkinnassa. [21] Riippumatta tulevaisuudessa tapahtuvasta perusoikeuskirjan lopullisen oikeudellisen aseman määrittämisestä Euroopan unionin oikeusjärjestyksessä perusoikeuskirjassa on jo nyt konkretisoitu yhteisiä eurooppalaisia perusarvoja. [22]

40. Lisäksi perusoikeuskirja heijastaa huomattavalta osin myös jäsenvaltioiden yhteistä valtiosääntöperinnettä. Nähdäkseni tämä päätelmä voidaan tehdä palkallista vähimmäisvuosilomaa koskevan oikeuden osalta, koska perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdalla on esikuvia useiden jäsenvaltioiden perustuslaeissa. [23] Tarkasteltavana olevan kaltaisessa, perusoikeuden luonnetta ja ulottuvuutta koskevassa asiassa on siis täysin hyväksyttävää vedota perusoikeuskirjan

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

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

23 – Yhteisön oikeuden mukaan työolojen sääntäleminen on ensisijaisesti jäsenvaltioiden tehtävä. Useiden valtioiden perustuslakeihin sisältyy työoloja koskevia takeita, jotka käsittävät työntekijöiden oikeuden lepoon. Esimerkiksi *Luxemburgin* perustuslain 11 §:n 5 momentissa ja *Espanjan* perustuslain 40 §:n 2 momentissa säädetään, että valtiolla on velvollisuus luoda terveelliset työolot ja varmistaa työntekijöille lepo tai huolehtia levonsaannista (vrt. González Ortega, S., "El disfrute efectivo de la vacaciones anuales retribuidas: una cuestión de derecho y de libertad personal, de seguridad en el trabajo y de igualdad", *Revista española de derecho europeo*, nro 11 (2004), s. 423 ja sitä seuraavat sivut). Paljon yksityiskohtaisempi säännös, joka vastaa perusoikeuskirjan 31 artiklan sanamuotoa paremmin, sisältyy *Italian* perustuslain 36 §:ään, jossa muun muassa säädetään oikeudesta viikoittaiseen lepopäivään ja palkalliseen vuosilomaan. *Portugalin* perustuslaki näyttää olleen yksi perusoikeuskirjan määräysten esikuvista, sillä sen 59 §:n 1 momentin d kohdassa säädetään oikeudesta lepoon ja vapaa-aikaan, päivittäisestä enimmäistyöajasta, viikoittaisesta lepojaksosta ja säännöllisestä palkallisesta lomasta (vrt. Vieira De Andrade, J. C., "La protection des droits sociaux fondamentaux dans l'ordre juridique du Portugal", *La protection des droits sociaux fondamentaux dans les États membres de l'Union européenne – Étude de droit comparé*, Ateena/Bryssel/Baden-Baden, 2000, s. 677). Useimmissa Euroopan unionin vanhoissa jäsenvaltioissa oikeus palkalliseen vähimmäisvuosilomaan perustuu laintasoisiin sääntelyihin, jotka heijastavat asian kannalta merkityksellisiä johdetun oikeuden eli direktiivien säännöksiä, mikäli kyseessä on yhteisön oikeuden soveltamisala. Sitä vastoin uudet jäsenvaltiot *Kyprosta* lukuun ottamatta ovat kodifioineet kyseisen oikeuden varsin yksityiskohtaisesti. Esimerkkeinä voidaan mainita *Slovakian* perustuslain 36 §:n f kohta, *Puolan* perustuslain 66 §:n 2 momentti, *Unkarin* perustuslain 70 B §:n 4 momentti, *Latvian* perustuslain 107 § sekä *Liettuan* perustuslain 49 §:n 1 momentti, joilla turvataan palkallinen vähimmäisvuosiloma. Työolot tuodaan esille yleisellä tasolla seuraavien maiden perustuslaeissa: *Slovenia* (66 §), *Tšekin tasavalta* (28 §) ja *Viro* (29 §:n 4 momentti) (vrt. edellä alaviitteessä 20 mainittu Riedel, E., 31 artikla, 3 ja 4 kohta).

31 artiklan 2 kohdan perusajatuksiin tulkittaessa direktiivin 2003/88 7 artiklaa. [24]

3. Oikeus palkalliseen vähimmäisvuosilomaan yhteisön oikeudessa

a) Jäsenvaltioiden täytäntöönpanotoimivalta

41. Yhteisöjen tuomioistuin on tunnustanut palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden ulottuvuuden ja todennut, että ”jokaisen oikeutta palkalliseen vuosilomaan on pidettävä yhteisön sosiaalioikeuden periaatteena, jolla on erityinen merkitys ja josta ei voi poiketa ja jonka toimivaltaiset kansalliset viranomaiset voivat panna täytäntöön ainoastaan direktiivissä 93/104/EY nimenomaisesti luetelluissa rajoissa”. [25] Direktiivin 2003/88 7 artiklan säännökset on kirjoitettu säännöksi, jonka mukaan työntekijän on hänen turvallisuutensa ja terveytensä suojelemiseksi tavallisesti saatava tehokas lepoaika. [26]

42. Direktiivin tavoitteiden saavuttamiseksi oikeuskäytännön lähtökohtana on oltava direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan laaja ajallinen soveltamisala, joten jäljempänä esitettävät toteamukset koskevat myös lomaa, jota ei pidetä kulumassa olevana vuonna vaan myöhemmin. Yhteisöjen tuomioistuin on nimittäin todennut tältä osin, että vuosiloman loman myönteinen vaikutus työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen ilmenee täysimääräisesti, jos se pidetään tätä varten tarkoitettuna vuonna eli kulumassa olevana vuonna; tämän lepoajan tätä koskeva hyöty ei kuitenkaan katoa, jos se pidetään myöhempänä ajanjaksona. Koska loma voi myötävaikuttaa työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen silloinkin, kun se pidetään myöhempänä vuonna, se kuuluu tässäkin tapauksessa direktiivin soveltamisalaan. [27]

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

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

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

27 – Edellä alaviitteessä 25 mainittu asia Federatie Nederlandse Vakbeweging, tuomion 30 ja 31 kohta.

43. Oikeuskäytännön mukaan jäsenvaltiot ovat tämän oikeuden toteutumisen kannalta ratkaisevassa asemassa, sillä suorittaessaan direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan täytäntöönpanotehtävää jäsenvaltioilla on velvollisuus määrittää tarvittavat kansalliset täytäntöönpanotavat. [28] Tähän kuuluu palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden käyttämiseen ja täytäntöönpanoon liittyvien edellytysten vahvistaminen siten, että jäsenvaltiot voivat täsmentää ne konkreettiset olosuhteet, joissa työntekijät voivat käyttää mainittua oikeutta, joka heille syntyy koko työskentelyajan perusteella. [29]

44. Direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaan sisältyvällä viittauksella kansalliseen lainsäädäntöön on tarkoitus mahdollistaa se, että jäsenvaltiot määrittävät ne oikeussäännöt, jotka koskevat lomien pitämisen organisatorisia ja menettelyllisiä seikkoja, kuten lomakausien suunnittelua, työntekijän mahdollista velvollisuutta ilmoittaa työnantajalle etukäteen loma-ajankohtansa, velvollisuutta työskennellä tietty vähimmäisaika ennen kuin lomaoikeutta voidaan käyttää, perusteita, joilla lasketaan ansaitun loman osuus vuosiloman pituudesta silloin, kun työsuhteen kesto on vuotta lyhyempi jne. [30] Kyse on kuitenkin aina lomaoikeuden saamisen ja myöntämisen edellytysten tarkempaa määrittämistä koskevista toimenpiteistä, jotka sinänsä ovat direktiivin 2003/88 nojalla sallittuja.

45. EY 10 artiklan lojaliteettiperiaatteesta seuraa toisaalta yhteisön oikeuteen perustuva jäsenvaltioiden velvollisuus pidättäytyä direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan täytäntöönpanossa kaikista toimenpiteistä, jotka saattavat haitata kyseisen tavoitteen saavuttamista. [31] Tämä koskee erityisesti sellaisten toimenpiteiden toteuttamista, jotka voivat vaarantaa palkallista vähimmäisvuosilomaa koskevan oikeuden olemassaolon. [32] Yhteisöjen tuomioistuin totesi asiassa BECTU annetussa tuomiossa [33] johdonmukaisesti, että kansallinen säännös, jossa asetetaan palkallista vuosilomaa koskevalle oikeudelle edellytys, joka tiettyjen työntekijöiden tapauksessa voi jopa estää kyseisen oikeuden syntymisen, ei sovi yhteen yhteisön oikeuden kanssa sillä perusteella, että se ei ainoastaan vie direktiivillä 93/104 nimenomaisesti annetun yksittäisen oikeuden sisältöä vaan on myös ristiriidassa kyseisen direktiivin tavoitteen kanssa.

46. Mielestäni yhteisöjen tuomioistuin on soveltanut mainitussa tuomiossa ajatusta yhteisön oikeuden tehokkaasta vaikutuksesta ja todennut perustellusti, että jäsenvaltio, joka saa päättää oikeuden syntymisestä, voi myös heikentää tai jopa tehdä sen tyhjäksi asetta-

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

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

30 – Nämä ovat komission asiassa BECTU esittämiä toteamuksia, jotka julkisasiamies Tizzano otti esille edellä alaviitteessä 9 mainitun, kyseisessä asiassa antamansa ratkaisuehdotuksen 34 kohdassa.

31 – Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan EY 10 artiklasta seuraa jäsenvaltioiden velvollisuus panna direktiivi täytäntöön tehokkaasti tavalla, joka takaa direktiivin täysimääräisen soveltamisen (asia C-62/00, Marks & Spencer, tuomio 11.7.2002 (Kok. 2002, s. I-6325, 24–26 kohta; asia C-214/98, komissio v. Kreikka, tuomio 16.11.2000 (Kok. 2000, s. I-9601, 49 kohta) ja asia C-217/97, komissio v. Saksa, tuomio 9.9.1999 (Kok. 1999, s. I-5087, 31 kohta). Kansallisen lainsäätäjän on tämän vuoksi uudistettava, kumottava tai täydennettävä kansallista lainsäädäntöä siten, että yhteisön oikeuden säännökset saavat täyden tehokkaan vaikutuksensa (vrt. asia 30/72, komissio v. Italia, tuomio 8.2.1973, Kok. 1973, s. 161, 11 kohta; Kahl, W., *Kommentar zu EU-Vertrag und EG-Vertrag*, toim. Christian Calliess ja Matthias Ruffert, 1. painos, Neuwied, 1999, EY 10 artikla, s. 374, 19 kohta).

32 – Vastaavasti Bogg, A. L., "The right to paid annual leave in the Court of Justice: the eclipse of functionalism", *European Law Review*, nide 31 (2006), nro 6, s. 897, jonka mukaan kansallinen säännös ei voi mennä niin pitkälle, että sillä riistettäisiin oikeus palkalliseen vähimmäisvuosilomaan.

33 – Edellä alaviitteessä 7 mainittu asia BECTU, tuomion 48 kohta.

malla sen saamiselle vaikeasti täytettäviä edellytyksiä. Katson, että tätä oikeutta voidaan heikentää samaan tapaan sillä, jos jäsenvaltio saa asettaa edellytykset oikeuden raukeamiselle, koska kummassakin tapauksessa on kyse tämän oikeuden säilymisestä.

47. Palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden toteutumiseen nimittäin kohdistuu sama riski, jos jäsenvaltiolle annetaan toimivalta määritellä, millä edellytyksin työntekijä menettää tämän oikeuden tietyn määräajan päätyttyä. Tällöin ei enää ole kyse päätöksestä, joka koskee palkallisen vuosiloman käyttötapaa [34] eli tämän oikeuden konkreettista toteutumista, vaan yhteisön säännöksen eli direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan ulottuvuuden määritelmästä.

48. Jos tätä säännöstä tulkitaan siten, että vuosiloma menetetään tietyn määräajan päätyttyä, vaikka työntekijä ei voinut käyttää sitä sairaudesta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi, henkilöllisen soveltamisalan rajoittamisen seurauksena on tiettyjen työntekijöiden jääminen tämän oikeuden ulkopuolelle. [35]

49. Tällä sosiaalisen työsuojeluoikeuden osa-alueella on harjoitettu yhdenmukaistamista, johon pyritään direktiivin 2003/88 oikeusperustana olevan EY 137 artiklan 2 kohdan b alakohdan mukaan ja jonka vuoksi toimivalta tämän oikeuden ulottuvuuden määrittämiseen kuuluu nykyään yhteisölle. [36] Jos se olisi jäsenvaltioiden päätettävissä, olisi käytännössä mahdotonta varmistaa koko yhteisön alueella samanlainen suojan taso ja siten yhdenmukaistamisen tavoitteen täyttyminen. Tästä syystä on hylättävä Saksan hallituksen väite, jonka mukaan lomaoikeuden raukeaminen kuuluu loman myöntämistä koskeviin menettelytapoihin ja jäsenvaltioiden sääntelytoimivallan piiriin.

b) Yhteisön oikeuden takaama suojan taso

50. Lisäksi minusta on tärkeää muistaa, että jäsenvaltioiden vapautta kansallisten täytäntöönpanotoimien määrittämisessä rajoittaa

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

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

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

se, että EY 137 artiklan 2 kohdan b alakohdassa määrätyillä vähimmäisvaatimuksilla halutaan varmistaa tietty yhteisön oikeudessa säädetty suojan taso, jota jäsenvaltiot eivät saa alittaa. Kuten yhteisöjen tuomioistuin totesi asiassa Yhdistynyt kuningaskunta vastaan neuvosto [37] aiemmassa oikeusperustassa eli EY 118 a artiklassa tarkoitettujen ”vähimmäisvaatimusten” käsitteen osalta, kyseisessä määräyksessä ei rajoiteta yhteisön toimia siten, että niitä voitaisiin toteuttaa ainoastaan pienimmän yhteisen nimittäjän perusteella tai jopa eri jäsenvaltioiden noudattaman alhaisimman suojelun tason perusteella. Tämä käsite merkitsee pikemminkin sitä, että valtiot voivat vapaasti määrätä mahdollisesti korkeaa yhteisön oikeuteen perustuvaa suojelua tiukemmasta suojelusta.

51. Tämä tulkinta vahvistetaan EY 136 artiklan sanamuodolla, jossa sosiaalipolitiikan yhdeksi tavoitteeksi määritellään ”elin- ja työolojen kohentaminen”. Tämä tavoite on tarkoitus saavuttaa nimenomaan yhtenäistämällä oloja ”niitä kohennettaessa”. [38] Tämän primäärioikeudessa säädetyn tavoitteen saavuttamiseksi direktiivin 2003/88 15 artikla antaa jäsenvaltioille toimivallan soveltaa tai edistää työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemisen kannalta suotuisampia toimenpiteitä. Direktiivin 2003/88 23 artiklassa vastaavasti säädetään työntekijöiden suojelun tasosta, että kyseisen direktiivin täytäntöönpano ei ole pätevä peruste alentaa työntekijöiden suojelun yleistä tasoa sanotun rajoittamatta jäsenvaltioiden oikeutta kehittää erilaisia säännöksiä, mikäli direktiivin vähimmäisvaatimukset täyttyvät. [39]

52. Yhteisön lainsäätäjän määrittelemä vähimmäissuojan taso lomaoikeuden alalla voidaan todeta direktiivin 2003/88 avulla. Tältä osin on todettava, että direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa ei ole säädetty lomaoikeuden rajoituksista. Direktiivissä ei säädetä edellytyksestä, jonka mukaan työntekijän on haettava ja tosiasiallisesti pidettävä loma tiettyyn ajankohtaan mennessä eli lomavuoden tai loman siirtämistä koskevan ajanjakson loppuun mennessä, eikä myöskään oikeuden raukeamisesta. Kyseinen 7 artiklan 1 kohta ei myöskään kuulu säännöksiin, joista poikkeaminen nimenomaisesti sallitaan direktiivin 2003/88 17 artiklassa. [40]

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

38 – Edellä alaviitteessä 15 mainittu Balze, W., s. 38. Ergänzungslieferung 1998, 3 kohta.

39 – Edellä alaviitteessä 37 mainittu asia Yhdistynyt kuningaskunta v. neuvosto, tuomion 42 kohta. Ks. Balze, W., ”Arbeitszeit, Urlaub und Teilzeitarbeit”, *Europäisches Arbeits- und Sozialrecht*, s. 79. Ergänzungslieferung (lokakuu 2002), B 3100, s. 9, 6 kohta, jossa työaikadirektiivin säännöksiä pidetään vähimmäissäännöksinä EY 137 artiklan rakennetta vastaavasti, minkä vuoksi jäsenvaltiot saavat päättää tiukemmista työaikajärjestelyistä tai pysyttää tällaiset järjestelyt voimassa. Yhteisön oikeuden erityissäännökset kuitenkin direktiivin 2003/88 14 artiklan mukaan syrjäyttävät direktiivin säännökset riippumatta siitä, onko niiden takaama suojan taso alhaisempi kuin työaikadirektiivin mukainen suojan taso.

40 – Vrt. edellä alaviitteessä 28 mainitut yhdistetyt asiat Robinson-Steele ym., tuomion 62 kohta ja edellä alaviitteessä 7 mainittu asia BECTU, tuomion 41 kohta. Tältä osin myös Balze, W., ”Die Richtlinie über die Arbeitszeitgestaltung”, *Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht*, nro 7 (1994), s. 207, jossa ei mainita sisällöllistä oikeutta poiketa tästä säännöksestä.

53. Tämän avulla yhteisön lainsäätäjä tavoittelee tietoisesti korkeampaa vähimmäissuojan tasoa kuin ILO:n yleissopimus N:o 132. [41] ILO:n yleissopimuksen N:o 132 9 artiklan mukaan osa vuosilomasta on annettava ja pidettävä vuoden ja loput 18 kuukauden kuluessa sen vuoden päättymisestä, jonka osalta lomaoikeus on syntynyt, [42] mutta direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdasta vastaava säännös puuttuu kokonaan. Näin ollen voidaan päätellä, että suoja, joka yhteisön oikeudessa halutaan varmistaa työntekijöille, on laaja-alaisempi kuin kansainvälisen sopimusoikeuden työoikeudellisten sääntöjen mukainen suoja. [43]

54. Sellainen direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan tulkinta, jonka mukaan oikeus palkalliseen vuosilomaan raukeaa tietyn ajan kuluttua, jos lomaa ei pidetä ajoissa, ei sovi yhteen yhteisön lainsäätäjän asettaman tavoitteen eli ILO:n yleissopimukseen N:o 132 verrattuna korkeamman suojan tason kanssa eikä sille löydy perustetta kyseisen säännöksen sanamuodosta.

c) Lomaoikeuden yhteys työkykyyn

i) Oikeuskäytännössä kehitettyjen periaatteiden sovellettavuus

55. Toisin kuin Yhdistyneen kuningaskunnan ja Alankomaiden hallitukset esittävät,

41 – Tässä yhteydessä on syytä muistaa, että direktiivin 2003/88 johdanto-osan kuudennen perustelukappaleen mukaan on otettava huomioon työajan järjestämistä koskevat ILO:n periaatteet. Tähän viittaa myös julkisasiamies Kokott asiassa Federatie Nederlandse Vakbeweging 12.1.2006 antamansa ratkaisuehdotuksen alaviitteessä 8 (tuomio mainittu edellä alaviitteessä 25). Pidän välttämättömänä direktiivin 2003/88 tulkintaa, kun otetaan huomioon ILO:n yleissopimuksen N:o 132 keskeiset periaatteet, koska ILO:n oikeus on asettanut merkittäviä kansainvälisiä normeja työoikeuden alalla. Karkeasti arvioiden nämä kaksi oikeudellista välinettä ovat hyvin samanlaisia. Lähemmin tarkasteltuna ei kuitenkaan voi olla huomaamatta, että monet direktiivin 2003/88 säännöksistä menevät pidemmälle kuin ILO:n yleissopimuksen N:o 132 määräykset. Tämän vuoksi direktiivistä 2003/88 voidaan perustellusti sanoa, että yhteisö on sen avulla kehitellyt yleissopimusta edelleen (ks. Murray, J., *Transnational Labour Regulation: The ILO and EC Compared*, Haag, 2001, s. 185).

42 – ILO:n yleissopimuksen N:o 132 9 artikla on lomaoikeutta koskeva erityismääräys, jossa viitataan 8 artiklan mukaiseen mahdollisuuteen jakaa palkallinen vuosiloma osiin. Toimivaltainen viranomainen voi sallia tällaisen vuosiloman jakamisen, mutta työntekijällä on kuitenkin oikeus vähintään kahden viikon yhtäjaksoiseen lomaan, jos työnantaja ja työntekijä eivät ole sopineet asiasta. Yleissopimuksen 9 artiklassa määrätään, että tämä yhtäjaksoinen osa on annettava ja pidettävä viimeistään vuoden kuluessa ja jäljelle jäävä osa viimeistään 18 kuukauden kuluessa sen vuoden päättymisestä, jonka osalta lomaoikeus on syntynyt. Säädetyn vähimmäiskeston ylittävä osa voidaan työntekijän suostumuksella lykätä näitä ajankohtia myöhemmäksi sovittavaan ajankohtaan. Ajankohtaa koskeva päätös on tehtävä etujärjestöjen kuulemisen jälkeen kansallisella tasolla (ks. Böhmert, S., *Das Recht der ILO und sein Einfluss auf das deutsche Arbeitsrecht im Zeichen der europäischen Integration*, Baden-Baden, 2002, s. 128).

43 – ILO:n yleissopimuksen N:o 132 9 artiklassa määrätyistä määräajoista ei myöskään voida tehdä mitään päätelmää, joka voisi viitata työntekijän mahdolliseen oikeuden menetykseen, koska määräaikoja koskevissa määräyksissä ei määrätä oikeudellisista vaikutuksista siinä tapauksessa, että lomaa ei pidetä tai myönnetä ennen määräajan päättymistä. Sen sijaan yleissopimuksen 12 artiklasta käy yksiselitteisesti ilmi, että oikeudesta palkalliseen vähimmäisvuosilomaan ei voida luopua, minkä vuoksi sopimus, jonka tarkoituksena on luopua oikeudesta lomaan tai luopua lomasta korvausta vastaan, on kunkin maan olosuhteiden mukaisesti mitätön tai kielletty. Ks. edellä alaviitteessä 22 mainittu García Perrote Escartín, I., s. 3602, jossa katsotaan myös, että säännöksellä, jonka mukaan oikeus vähimmäisvuosilomaan raukeaa tietyn määräajan päätyttyä, ei ole oikeusperustaa ILO:n yleissopimuksessa N:o 132 eikä direktiivissä 2003/88. Hänen mukaansa tämä oikeus on ILO:n yleissopimuksen N:o 132 12 artiklan perusteella ehdoton.

mikään ei viittaa siihen, että oikeus palkalliseen vähimmäisvuosilomaan kytkettäisiin direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa työntekijän työkykyyn lomavuonna tai loman siirtämistä koskevana ajanjaksona. Periaatteessa tähän voidaan esittää vastaväite, jonka mukaan työntekijä, joka on sairauden vuoksi ollut poissa työstä eikä ole työskennellyt, ei tarvitse vastaavaa lepoaikaa. Kuten komissio kuitenkin toteaa perustellusti, tämä lähestymistapa ei sovi yhteen asioissa Merino Gómez [44] ja FNV [45] ilmaistun yhteisöjen tuomioistuimen lähestymistavan kanssa.

56. Yhteisöjen tuomioistuin tarkasteli asiassa Merino Gómez vuosiloman ja äitiysloman välistä suhdetta yhteisön oikeudessa. Mainitussa asiassa oli konkreettisesti kyse siitä, onko työntekijällä direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan, direktiivin 92/85/ETY [46] 11 artiklan 2 kohdan a alakohdan ja direktiivin 76/207/ETY [47] 5 artiklan 1 kohdan perusteella, silloin kun yrityksen ja työntekijöiden edustajien välisissä työehtosopimuksissa vahvistetaan koko henkilökunnalle lomakauden ajankohta ja kun tämä ajankohta menee päällekkäin työntekijän äitiysloman kanssa, oikeus pitää loma muuna kuin sovittuna ajanjaksona, joka ei mene päällekkäin hänen äitiyslomansa kanssa. Yhteisöjen tuomioistuin totesi, että oikeudella vuosilomaan on eri päämäärä kuin oikeudella äitiyslomaan. Äitiysloman tarkoitus nimittäin on toisaalta naisen raskaudenaikaisen ja -jälkeisen biologisen tilan ja toisaalta naisen ja lapsen välillä raskauden ja synnytyksen jälkeen vallitsevan erityisen suhteen suojeleminen. [48] Näin ollen yhteisöjen tuomioistuin katsoi, että työntekijän on saatava käyttää vuosilomansa muulloin kuin äitiysloman aikaan. [49]

57. Yhteisöjen tuomioistuin vahvisti tämän periaatteen asiassa FNV antamassaan tuomiossa ja täsmensi tältä osin, että jos vuoden loppuun mennessä on kertynyt pidettäväksi useita yhteisön oikeudessa taattuja lomakausia, vuosiloman tai sen osan siirtäminen myöhäisemmälle vuodelle voi olla väistämätöntä, [50] sillä yhteisön oikeudessa taattu loma ei saa vaikuttaa oikeuteen pitää jokin muu yhteisön oikeudessa taattu loma. [51]

44 – Edellä alaviitteessä 25 mainittu asia Merino Gómez.

45 – Edellä alaviitteessä 25 mainittu asia Federatie Nederlandse Vakbeweging.

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

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

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

49 – Edellä alaviitteessä 25 mainittu asia Merino Gómez, tuomion 38 kohta.

50 – Edellä alaviitteessä 25 mainittu asia Federatie Nederlandse Vakbeweging, tuomion 24 kohta ja asia C-519/03, komissio v. Luxemburg, tuomio 14.4.2005 (Kok. 2005, s. I-3067, 33 kohta).

51 – Edellä alaviitteessä 25 mainittu asia Federatie Nederlandse Vakbeweging, tuomion 24 kohta; asia C-519/03, komissio v. Luxemburg, tuomio 14.4.2005 (Kok. 2005, s. I-3067, 33 kohta) ja edellä alaviitteessä 25 mainittu asia Merino Gómez, tuomion 41 kohta.

58. Vaikka raskautta ei tietenkään voida rinnastaa sairaustilaan, tätä oikeuskäytäntöä voidaan monesta syystä vastaavalla tavalla soveltaa vuosiloman ja sairausloman väliseen suhteeseen. Äitiysloman tapaan sairausloman tarkoituksena on suojella työntekijän ruumiillista ja henkistä koskemattomuutta siten, että työvelvollisuudesta vapauttamisen ja lepoajan myöntämisen avulla hänelle annetaan mahdollisuus toipua fyysisesti ja palata sitten työhönsä. Vuosiloman tarkoituksena on lepo, etäisyyden ottaminen työasioihin ja virkistys, kun taas sairausloman tarkoituksena on yksinomaan toipuminen ja paraneminen eli sellaisesta patologisesta tilasta selviytyminen, jonka syihin kyseisellä työntekijällä ei lisäksi ole vaikutusvaltaa. [52]

59. Tältä osin on todettava Italian hallituksen näkemyksen mukaisesti, että yhteisöjen tuomioistuimen kehittämien periaatteiden valossa ei ole mahdollista tehdä sellaista päätelmää, että pääasian kantajan oikeus tosiasiallisesti myönnettyyn lomaan raukeaa, tai muuten asetettaisiin kyseenalaiseksi lepoa varten annettavan loman ja sairausloman toisistaan poikkeavat tarkoitukset. Edellä mainitun oikeuskäytännön perusajatusta noudattaen on kiellettävä sairausloman myöntäminen palkallisen vuosiloman kustannuksella, koska muutoin seurauksena voi olla tämän perusoikeutena pidettävän oikeuden heikkeneminen.

ii) Direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan tarkoituksen vastaisuus

– Tarkoituksen vastaisen tulkinnan vaara

60. Edellä todettiin kyseenalaiseksi sellainen direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan tulkinta, jonka mukaan lomaoikeus voidaan menettää tietyn määräajan päätyttyä, minkä lisäksi tällaista säännöstä voidaan pitää yhteensopimattomana direktiivin 2003/88 tavoitteen eli työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemisen parantamisen kanssa.

61. Työoikeudellisen pitämättä jääneiden lomapäivien kasautumiskiellon alkuperäisenä tarkoituksena, sellaisena kuin tietyissä kansallisissa oikeusjärjestyksissä – myös Saksan oikeusjärjestyksessä – asiaa on tähän asti säännelty, on ilmeisesti varmistaa loman tosiasiallinen pitäminen kulumassa olevana

52 – Ks. alaviitteessä 23 mainittu González Ortega, S., s. 432, jossa todetaan, että äitiysloman ensimmäisen vaiheen tarkoituksena on äidin ruumiillinen toipuminen ja biologinen suojeleminen synnytyksen jälkeen. Näin ollen sillä on toisenlainen tarkoitus kuin äitiysloman myöhemmällä vaiheella, jolla pyritään tukemaan lapsen hoitoa sekä äidin ja lapsen välisen suhteen kehittymistä. González Ortega näkee yhtäläisyyksiä äitiysloman ensimmäisessä vaiheessa ja sairauslomassa, minkä vuoksi hän puoltaa äitiys- ja vuosiloman välistä suhdetta koskevan oikeuskäytännön soveltamista vastaavalla tavalla sairausloman ja vuosiloman väliseen suhteeseen.

vuonna siten, että työntekijä itse asetetaan vastuuseen lomaoikeutensa tapauskohtaisesta toteutumisesta. Tämän ajatusmallin mukaisesti vaikuttaa ilmeisen johdonmukaiselta antaa työntekijän kantaa passiivisuutensa tai myöhästyneen vaateiden esittämisen seuraukset kyseisen oikeuden menettämisen muodossa. [53]

62. On kuitenkin syytä muistaa, että alkuperäinen tavoite eli työntekijän sosiaalinen suojelu, joka on tämän säännöksen taustalla ja sinänsä sama kuin direktiivin 2003/88 tavoite, muuttuu aivan päinvastaiseksi, jos työntekijä ei voi toteuttaa oikeuttaan vuosilomaan syistä, joihin hän ei voi vaikuttaa. Seikkoihin, joihin työntekijä ei voi vaikuttaa, kuuluu ensinnäkin työnantajan mahdollisuus tarkoitukselliseen laiminlyöntiin, josta tällaisen säännöksen perusteella lisäksi palkitaan. Niihin kuuluvat kuitenkin myös asianomaisen vaikutusvallan ulkopuoliset ylivoimaiset esteet kuten sairaus.

63. Kummassakin tapauksessa tavoiteltu päämäärä jää lomaoikeuden menettämisen vuoksi saavuttamatta, minkä lisäksi oikeuden menetyksestä muodostuu objektiivisesti perusteeton seuraamus työntekijälle. On ilmeistä, että tällainen oikeudellinen vaikutus ei sovi yhteen direktiivin 2003/88 tarkoituksen kanssa. Näin ollen direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaa ei saada tulkita siten, että sairaudesta johtuva työntekijän työkyvyttömyys johtaa perusoikeuksien mukaisesti turvatun vähimmäisvuosilomaa koskevan oikeuden menettämiseen.

– Työsuhteen osapuolten edut huomioon ottava tulkinta

64. Toisin kuin pääasian vastaaja väittää, direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaa voidaan hyvinkin tulkita tavalla, joka ottaa

53 – Ks. Glaser, R. ja Lüders, H., ”§ 7 BUrlG auf dem Prüfstand des EuGH – Anmerkungen zum Vorlagebeschluss des LAG Düsseldorf” (*Betriebs-Berater*, 61. vuosikerta. (2006), nide 49, s. 2692), jossa todetaan, että nimenomaan lomaoikeuden menettämisen uhka pitää huolen siitä, että loma myös pidetään tosiasiallisesti ja oikea-aikaisesti. Ks. edellä alaviitteessä 22 mainittu García Perrote Escartín, I., s. 3593, s. 3600, jossa viitataan siihen, että tällä kasautumiskiellolla halutaan varmistaa työntekijän tosiasiallinen pääseminen vuosilomalle. Tämän ajatusmallin mukaisesti työntekijän ”taakkana” on puolustaa lomaoikeuttaan päättäväisesti. García Perrote Escartín kiinnittää kuitenkin huomiota siihen, että tästä kiellosta aiheutuu useita haittoja. Seurauksena voi olla työoikeuden asiantuntijoiden keskuudessa tunnettu ”bumerangivaikutus”, koska saattaa olla hyvinkin mahdollista, että työntekijä lopulta menettää lomaoikeutensa kokonaan, mikä edistää mahdollista työnantajan tekemää oikeudenloukkausta. García Perrote Escartín katsoo, että tällaisella säännöksellä annetaan oikeus oikeudenloukkauksiin ja annetaan työnantajalle mahdollisuus saada perusteetonta etua. Työnantaja voi nimittäin seurata vierestä, kuinka työntekijä menettää vuosilomansa, eikä sillä ole velvollisuutta maksaa rahallista korvausta. Tämän seurauksena seuraamusta ei määrätä sille, jonka olisi vastattava oikeudenloukkauksesta (työnantaja), vaan sille, joka ei kykene saamaan oikeuttaan toteutetuksi (työntekijä).

huomioon työnantajan edut ja samalla rajoittaa perusoikeutta vähimmäisvuosilomaan vähemmän kuin riidanalainen Saksan säännös. Kuten komissio toteaa osuvasti, vaikuttaa tarkoituksenmukaiselta, että jäsenvaltio vahvistaa edellytykset, jotta terveyteen ja turvallisuuteen liittyvistä syistä esimerkiksi siirretään lomaoikeuksia ainoastaan silloin kun se on välttämätöntä. Toteuttamiskelpoisena voidaan pitää myös sellaisten kannustimien luomista, joilla saadaan työntekijät pitämään vuosilomansa järkevän ajan kuluessa seuraavana vuonna.

65. Näiden toimenpiteiden konkreettinen toteuttaminen yrityksen tasolla puolestaan kuuluu työnantajalle, joka kattavien organisointi- ja koordinointivaltuuksiensa [54] avulla kykenee sovittamaan työntekijöiden lomaoikeuden mahdollisimman hyvin yhteen yrityksen kulloistenkin tarpeiden kanssa.

54 – Teknistä ja sosiaalista työsuojelua koskevissa yhteisön oikeussäännöissä otetaan huomioon työnantajan kattavat organisointi- ja koordinointivaltuudet, sillä niissä asetetaan työnantajalle esimerkiksi toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä 12.6.1989 annetun neuvoston direktiivin 89/391/ETY (EYVL L 183, s. 1) 5 artiklan 1 kohdan nojalla velvollisuus huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä kaikissa työhön liittyvissä tilanteissa. Ks. viimeksi asia C-127/05, komissio v. Yhdistynyt kuningaskunta, tuomio 14.6.2007 (40 ja 41 kohta), jossa yhteisöjen tuomioistuin vahvisti työnantajan velvollisuuden huolehtia työntekijöiden turvallisesta työympäristöstä.

iii) Vertailu ILO:n yleissopimuksen N:o 132 kanssa

66. Sitä vastaan, että lomaoikeus olisi kytketty työntekijän työkykyyn, puhuu lisäksi se, että ILO:n yleissopimuksen N:o 132 5 artiklan 4 kohdan yksiselitteisen sanamuodon mukaan ”on työstäpoissaolot, jotka johtuvat asianomaisen työntekijän määräämisvallasta riippumattomasta syystä, kuten sairaudesta, tapaturmasta tai raskaudesta, laskettava työssäoloajaksi”. [55] Lisäksi mainitun sopimuksen 6 artiklan 2 kohdan mukaan ”työntekijän sairaudesta tai tapaturmasta johtuvia työkyvyttömyyskausia [ei] saa laskea – – määrättyyn palkalliseen vähimmäisvuosilomaan”.

67. Nämä määräykset on siis ymmärrettävä tavoitteidensa mukaisesti siten, että aiemmin pidetty sairausloma ei saa vaikuttaa palkallista vähimmäisvuosilomaa koskevaan oikeuteen. [56] Allekirjoittajavaltioiden, joihin

55 – ILO:n yleissopimuksen N:o 132 5 artiklan 4 kohdassa ilmaistun sairauden ja äitiyden rinnastamisen vahvistaa oikeudellisen vaikutuksen osalta lisäksi 60 kohdassa esitetty näkemys, jonka mukaan työntekijän suojelun tarve on kummassakin tapauksessa sama.

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

kuuluvat useimmat Euroopan unionin jäsenvaltiot, [57] on tosin varmistettava tämä ”ottaen huomioon maan asianomaisen viranomaisen määräämät tai muulla asianmukaisella menettelyllä määrätyt ehdot”, mutta jäsenvaltioiden toimivalta rajoittuu tällöinkin täytäntöönpanotoimenpiteiden toteuttamiseen, joten lienee oikeudellisesti mahdotonta, että kyseiset työstäpoissaolot lasketaan työssäoloajaksi.

68. Näin ollen ILO:n yleissopimuksen N:o 132 määräykset ja direktiivin 2003/88 säännökset ovat oikeudellisen perussisältönsä osalta pääpiirteiltään yhtäpitäviä. [58] Jäsenvaltioilla on siis velvollisuus tulkita näitä oikeussääntöjä ja muotoilla kansalliset oikeusjärjestyksensä siten, että sairaudesta johtuvat työstäpoissaolot eivät vaikuta palkallista vähimmäisvuosilomaa koskevaan oikeuteen.

B *Toinen kysymys*

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

70. Yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan tällä kiellolla pyritään takaamaan se, että työntekijä turvallisuutensa ja

57 – Kaikki Euroopan unionin jäsenvaltiot ovat ILO:n jäseniä. Euroopan yhteisö ei ole sen jäsen, mutta Euroopan komission ja ILO:n pääjohtajan tähänastisen, 14.5.2001 päivätyn kirjeenvaihdon mukaan kumpikin organisaatio pyrkii yhteiskunnan ja talouden kehittämiseen, elin- ja työolojen parantamiseen sekä työllisyyden edistämiseen (EYVL C 165, s. 23). Ensimmäinen sopimus ILO:n ja Euroopan yhteisön välillä tehtiin vuonna 1958, minkä jälkeen nämä kaksi järjestöä ovat asteittain kehittäneet yhteistyötään näiden tavoitteiden edistämiseksi. Institutionaalisella tasolla Euroopan komissio on tarkkailijan asemassa. Se osallistuu Euroopan yhteisön jäsenvaltioiden kannan yhteensovittamiseen ILO:ssa varmistaakseen ILO:n normien ja yhteisön säädösten yhtäpitävyyden ja helpottaakseen siten ILO:n normien ratifiointia. ILO:n yleissopimuksen N:o 132 ovat tähän mennessä ratifioineet Belgia (2.6.2003), Tšekin tasavalta (23.8.1996), Suomi (15.1.1990), Saksa (1.10.1975), Unkari (19.8.1998), Irlanti (20.6.1974), Italia (28.7.1981), Latvia (10.6.1994), Luxemburg (1.10.1979), Malta (9.6.1988), Portugali (17.3.1981), Slovenia (29.5.1992), Espanja (30.6.1972) ja Ruotsi (7.6.1978). Muut jäsenvaltiot, kuten Bulgaria (29.12.1949), Tanska (22.6.1939), Ranska (23.8.1939), Kreikka (13.6.1952) ja Slovakia (1.1.1993), ovat toistaiseksi vanhemman ILO:n yleissopimuksen N:o 52 allekirjoittajavaltioita. Lisäksi on syytä muistaa, että ILO:n sopimuksilla on usein myös tosiasiallista vaikutusta, koska ne esikuva-asemansa perusteella vaikuttavat ilman muodollista ratifiointiakin useiden valtioiden oikeusjärjestysten kehitykseen (ks. Verdier, J.-M., ”L'apport des normes de l'OIT au droit français du travail”, *Revue internationale du Travail*, nide 132, 1993, nro 5–6, s. 474, 478; Kohl, H., ”Pas de paix possible sans une politique sociale internationale”, *Regards sur l'avenir de la justice sociale – Mélanges à l'occasion du 75e anniversaire de l'OIT*, Geneve, 1994, s. 177).

58 – Näin ollen ei ole tarpeen tutkia sitä, missä määrin ILO:n yleissopimukseen N:o 132 ja direktiiviin 2003/88 perustuvat, sisällöllisesti toisistaan poikkeavat velvollisuudet sitovat jäsenvaltioita. Ks. julkisasiamies Tesauron toteamukset asiassa C-345/89, Stöckel, ratkaisuehdotus 24.1.1991 (Kok. 1991, s. I-4047, Kok. Ep. XI, s. I-359, 11 kohta).

terveytensä tehokkaaksi suojelemiseksi tavallisesti saa todella lepoajan. [59] Tällä tavoin on tarkoitus estää se, että työnantaja syyllistyy väärinkäytökseen ”ostamalla” lomaoikeuden takaisin tai että työntekijä luopuu lomaoikeudesta pelkästään rahallisten seikkojen vuoksi. [60]

71. Direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdassa tähdennetään loman aikana jatkettavaa palkanmaksua, jonka tavoitteena on asettaa työntekijä loman aikana palkan osalta työskentelykausia vastaavaan tilanteeseen. [61] Kyseisen lomapalkan maksamista koskevalla vaatimuksella toisin sanoen turvataan se, että työntekijän taloudellinen tilanne mahdollistaa tosiasiallisen vuosiloman pitämisen. [62] Lomakorvauksella ei pyritä mihinkään muuhun. Työntekijän on nimittäin rahallisen korvauksen turvin periaatteessa voitava myös työsuhteen päätyttyä pitää vapaata ennen uuden työsuhteen alkua. [63] Ilman tällaista korvausta direktiivillä 2003/88 tavoiteltua päämäärää eli työntekijän lepoa ei näin ollen voitaisi saavuttaa.

72. Yhteisöjen tuomioistuin totesi yhdistetyissä asioissa Robinson-Steele ym. antamassaan tuomiossa, [64] että direktiivissä 2003/88 säädetään oikeudesta vuosilomaan ja oikeudesta saada vuosilomapalkkaa, jotka muodostavat saman oikeuden kaksi eri puolta. Mielestäni nimenomaan tämä palkka- ja lomakorvausoikeuden funktionaalinen identtisyys puhuu sen puolesta, että lomakorvausta on pidettävä erottamattomana osana oikeutta palkalliseen vähimmäisvuosilomaan.

73. Tältä osin vastaus toiseen ennakkoratkaisukysymykseen saadaan jo ensimmäiseen kysymykseen annetusta vastauksesta. Jos palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden automaattinen raukeaminen tietyn määräajan päätyttyä on – kuten edellä todettiin – ristiriidassa direktiivin 2003/88 tavoitteen kanssa, tätä päätelmää on samaan tapaan sovellettava myös lomaoikeuteen liittyvään lomakorvausoikeuteen, joka on toissijainen oikeus.

74. Sitä vastoin ei voida hyväksyä pääasian vastaajan väitettä, jonka mukaan mahdollisuus joutua korvaamaan mahdollisesti useiden vuosien aikana kertyneet huomat-

59 – Vrt. edellä alaviitteessä 7 mainittu asia BECTU, tuomion 44 kohta; edellä alaviitteessä 25 mainittu asia Merino Gómez, tuomion 30 kohta ja edellä alaviitteessä 28 mainitut yhdistetyt asiat Robinson-Steele ym., tuomion 60 kohta.

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

61 – Edellä alaviitteessä 28 mainitut yhdistetyt asiat Robinson-Steele ym., tuomion 58 kohta.

62 – Edellä alaviitteessä 32 mainittu Bogg, A. L., s. 899.

63 – Vastaavasti julkisasiamies Tizzano edellä alaviitteessä 9 mainitun asiassa BECTU antamansa ratkaisuehdotuksen 38 kohdassa.

64 – Edellä alaviitteessä 28 mainitut yhdistetyt asiat Robinson-Steele ym., tuomion 58 kohta.

tavat lomaoikeudet työsuhteen päättyessä voi saada työnantajat hankkiutumaan aikaisemmin eroon pitkään sairaana olleista työntekijöistä irtisanomalla heidät. Tähän voidaan esittää vastaväite, että työnantajalta puuttuva velvollisuus pitämättä jääneen loman korvaamiseen voi nimenomaan kannustaa työnantajaa irtisanomaan työntekijät ennen vuosiloman myöntämistä, koska se olisi muussa tapauksessa velvollinen toteuttamaan työntekijöiden oikeuden palkalliseen vähimmäisvuosilomaan direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan mukaisesti. Mikäli halutaan ehkäistä irtisanomisoikeuden väärinkäyttö tämän yhteisön oikeuden takaaman perusoikeuden kiertämiseksi, työntekijälle kuuluu työsuhteen päättyessä joka tapauksessa oikeus rahalliseen korvaukseen ansaitusta ja pitämättä jääneestä lomasta.

75. ILO:n yleissopimuksen N:o 132 määräysten oikeusvertaileva tutkimuskaan ei johda toisenlaiseen päätelmään. Yleissopimuksen 11 artiklalla säännellään työntekijän periaatteellista oikeutta lomakorvaukseen, joka vastaa sen työssäoloajan pituutta, jolta hän ei ole saanut lomaa. Koska lomakorvausoikeus on tässäkin tapauksessa kytköksissä vähimmäisvuosilomaa koskevaan oikeuteen, joka on ensisijainen oikeus, on vedottava yleissopimuksen 5 artiklan 4 kohtaan, jonka mukaan työstäpoissaolot, jotka johtuvat asianomaisen työntekijän määräämisvallasta riippumattomasta syystä, kuten sairaudesta, tapaturmasta tai raskaudesta, on laskettava työssäoloajaksi. [65] Näin ollen sairaudesta johtuva työkyvyttömyys ei voi vaikuttaa lomakorvausoikeutta heikentävällä tavalla.

76. Tätä taustaa vasten direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohta on ymmärrettävä siten, että työntekijöillä on työsuhteen päättyessä joka tapauksessa oikeus rahalliseen korvaukseen ansaitusta ja pitämättä jääneestä lomasta.

*C Kolmas kysymys*

77. Kuten edellä totesin, direktiivin 2003/88 7 artiklan [66] teleologisesta tulkinnasta ja ILO:n yleissopimuksen N:o 132 5 artiklan 4 kohdassa [67] esitetystä oikeudellisesta näkemyksestä seuraa, että sairausaika on rinnastettava työssäoloaikaan, koska kyseessä on työntekijän määräämisvallasta riippumattomasta syystä johtuva poissaolo, joka näin ollen on perusteltu.

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

65 – Ks. edellä 66 kohta.

66 – Ks. edellä 55–65 kohta.
67 – Ks. edellä 66–68 kohta.

79. Periaatteessa vuosilomaa tai korvausta koskevan oikeuden syntymiseen ei liity vaatimusta edeltävästä tosiasiallisen toiminnan harjoittamisesta, joten nämä oikeudet kuuluvat työntekijälle siinäkin tapauksessa, että hän on sairauden vuoksi ollut poissa työstä koko lomavuoden.

80. Kysymyksen pitemmälle menevästä osasta, joka koskee sitä, syntyvätkö nämä oikeudet myös silloin, kun työntekijä on ollut koko lomavuoden poissa työstä perusteettomasti, haluan muistuttaa, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan EY 234 artiklalla luotu menettely on yhteisöjen tuomioistuimen ja kansallisten tuomioistuinten välisen yhteistyön väline, jonka avulla yhteisöjen tuomioistuin esittää kansallisille tuomioistuimille ne yhteisön oikeuden tulkintaan liittyvät seikat, joita ne tarvitsevat ratkaistakseen niiden käsiteltäviksi saatetut asiat. [68]

81. Tässä yhteistyössä yksinomaan kansallisen tuomioistuimen, jossa asia on vireillä ja joka vastaa annettavasta ratkaisusta, tehtävänä on kunkin asian erityispiirteiden perusteella harkita, onko ennakkoratkaisu tarpeen asian ratkaisemiseksi ja onko sen yhteisöjen tuomioistuimelle esittämillä kysymyksillä merkitystä asian kannalta. Jos esitetyt kysymykset koskevat yhteisön oikeuden tulkintaa, yhteisöjen tuomioistuimen on siten yleensä ratkaistava esitetyt kysymykset. [69]

82. Yhteisöjen tuomioistuin on kuitenkin katsonut, että oman toimivaltaisuutensa arvioimiseksi sen on poikkeustapauksissa tutkittava ne olosuhteet, joiden vallitessa kansallinen tuomioistuin esitti ennakkoratkaisukysymyksen. Yhteisöjen tuomioistuin voi kieltäytyä vastaamasta kansallisen tuomioistuimen esittämään ennakkoratkaisukysymykseen vain, jos on ilmeistä, että yhteisön oikeuden tulkitsemisella, jota kansallinen tuomioistuin on pyytänyt, ei ole mitään yhteyttä kansallisessa tuomioistuimessa käsiteltävän asian tosiseikkoihin tai kohteeseen tai jos kyseinen ongelma on luonteeltaan hypoteettinen tai jos yhteisöjen tuomioistuimella ei ole tiedossaan niitä tosiseikkoja ja oikeudellisia seikkoja, jotka ovat tarpeen, jotta se voisi antaa hyödyllisen vastauksen sille esitettyihin kysymyksiin. [70]

83. Ajatus yhteistoiminnasta, jonka on oltava ennakkoratkaisumenettelyn lähtökohtana, edellyttää kansallisen tuomioistuimen ottavan puolestaan huomioon sen, että yhteisöjen tuomioistuimen tehtävänä on myötävaikuttaa lainkäyttöön jäsenvaltioissa eikä antaa neuvoa-antavia lausuntoja yleisluonteisista tai hypoteettisista kysymyksistä. [71]

68 – Vrt. esim. asia C-83/91, Meilicke, tuomio 16.7.1992 (Kok. 1992, s. I-4871, Kok. Ep. XIII, s. 107, 22 kohta) ja asia C-380/01, Schneider, tuomio 5.2.2004 (Kok. 2004, s. I-1389, 20 kohta).

69 – Edellä alaviitteessä 68 mainittu asia Schneider, tuomion 21 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen.

70 – Vrt. esim. asia 244/80, Foglia v. Novello, tuomio 16.12.1981 (Kok. 1981, s. 3045, Kok. Ep. VI, s. 251, 18 kohta); yhdistetyt asiat C-422/93–C-424/93, Zabala Erasun ym., tuomio 15.6.1995 (Kok. 1995, s. I-1567, 29 kohta); asia C-314/96, Djabali, tuomio 12.3.1998 (Kok. 1998, s. I-1149, 19 kohta) ja edellä alaviitteessä 68 mainittu asia Schneider, tuomion 22 kohta. Ks. viimeksi asia C-165/03, Längst, julkisasiamies Tizzanon 18.1.2005 antama ratkaisuehdotus (Kok. 2005, s. I-5637, 45 kohta) ja samassa asiassa 30.6.2005 annettu tuomio (Kok. 2005, s. I-5637, 30–35 kohta).

71 – Edellä alaviitteessä 68 mainittu asia Schneider, tuomion 23 kohta.

84. Ennakkoratkaisupyynnöstä käy ilmi, että pääasian kantaja oli lääkärin määräämällä sairauslomalla 8.9.2004 alkaen yhtäjaksoisesti 30.9.2005 asti eli työsuhteen päättymisajankohtaan. Hänen poissaolonsa työstä oli siten selkeästi perusteltu, joten yhteisöjen tuomioistuimen ei tarvitse ottaa kantaa kysymykseen siitä, syntyykö oikeus vuosilomaan tai rahalliseen korvaukseen myös perusteettoman poissaolon tapauksessa, koska tällä ei ole merkitystä pääasian ratkaisemisen kannalta.

## VII Ratkaisuehdotus

85. Edellä esitettyjen seikkojen perusteella ehdotan, että yhteisöjen tuomioistuin vastaa Landesarbeitsgericht Düsseldorfin esittämiin ennakkoratkaisukysymyksiin seuraavasti:

1) Direktiivin 2003/88/EY 7 artiklan 1 kohta on ymmärrettävä siten, että työntekijöiden on joka tapauksessa saatava vähintään neljän viikon palkallinen vuosiloma. Loma, jota työntekijä ei sairauden vuoksi ole pitänyt lomavuonna, on myönnettävä myöhempänä ajankohtana.

2) Direktiivin 2003/88/EY 7 artiklan 2 kohta on ymmärrettävä siten, että työntekijöillä on työsuhteen päättyessä joka tapauksessa oikeus rahalliseen korvaukseen ansaitusta ja pitämättä jääneestä lomasta (eli oikeus lomakorvaukseen).

3) Direktiivin 2003/88/EY 7 artikla on ymmärrettävä siten, että oikeus vuosilomaan tai rahakorvaukseen syntyy myös silloin, kun työntekijä on ollut koko lomavuoden poissa työstä perustellusti (sairauden takia).