Oikeustapauskokoelma

JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
GERARD HOGAN
15 päivänä huhtikuuta 2021 [1]

Asia C-233/20

WD
vastaan
job-medium GmbH, selvitystilassa

(Ennakkoratkaisupyyntö – Oberster Gerichtshof (ylin tuomioistuin, Itävalta))

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelu – Direktiivi 2003/88/EY – 7 artikla – Pitämättä jääneestä vuosilomasta työsuhteen päättyessä maksettava korvaus – Työsuhteen päättyminen työntekijän irtisanoutuessa ilman painavaa syytä

I Johdanto

1. Ennakkoratkaisupyyntö koskee tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY 7 artiklan tulkintaa. [2]

2. Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat WD ja hänen työnantajanaan ollut job-medium -niminen yritys. Riita koskee WD:n vaatimusta saada korvaus ennen hänen työsuhteensa päättymistä pitämättä jääneestä vuosilomasta (eli lomakorvaus) tilanteessa, jossa työsuhteen päättyminen johtuu työntekijän päätöksestä irtisanoa työsopimus ennenaikaisesti ilman asianmukaista irtisanomisaikaa.

[1] Alkuperäinen kieli: englanti.

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

II Asiaa koskevat oikeussäännöt

A Unionin oikeus

1. Euroopan unionin perusoikeuskirja

3. Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) 31 artiklassa, jonka otsikkona on ”Oikeudenmukaiset ja kohtuulliset työolot ja työehdot”, määrätään seuraavaa:

”1. Jokaisella työntekijällä on oikeus terveellisiin, turvallisiin ja ihmisarvoisiin työoloihin ja työehtoihin.

2. Jokaisella työntekijällä on oikeus enimmäistyöajan rajoitukseen sekä päivittäisiin ja viikoittaisiin lepoaikoihin ja palkalliseen vuosilomaan.”

2. Direktiivi 2003/88

4. 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.”

B Itävallan oikeus

5. Vuosilomasta 7.7.1976 annetun lain (Urlaubsgesetz, jäljempänä UrlG)[3], sellaisena kuin se on muutettuna, 10 §:n 1 ja 2 momentissa säädetään seuraavaa:

”(1) Työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus saada siltä lomanmääräytymisvuodelta, jona työsuhde päättyy, korvaus hyvityksenä lomasta, joka vastaa työskentelyaikaa lomavuonna suhteessa koko lomanmääräytymisvuoteen. Jo pidetty vuosiloma vähennetään vuosilomasta soveltaen pro rata temporis -periaatetta – –

(2) Lomakorvaukseen ei ole oikeutta, jos työntekijä päättää työsuhteen ennenaikaisesti ilman painavaa syytä.”

III Pääasian tosiseikat

6. WD työskenteli job-mediumin palveluksessa 25.6.2018–9.10.2018. Hän päätti työsopimuksen 9.10.2018 ennenaikaisesti ilman asianmukaista irtisanomisaikaa. Työskentelyajanjaksolta hänelle oli kertynyt lomaoikeutta 7,33 työpäivää, joista hän oli käyttänyt neljä päivää. Näin ollen hänen

[3] BGBl. I, 1976, s. 390.

käyttämätön lomaoikeutensa työsuhteen päättyessä oli 3,33 työpäivää. Job-medium ei maksanut kantajalle lomakorvausta viitaten UrlG:n 10 §:n 2 momenttiin, jonka mukaan työntekijällä ei ole oikeutta lomakorvaukseen, jos hän päättää työsuhteen ennenaikaisesti ja perusteita esittämättä.

7. WD piti tätä säännöstä unionin oikeuden vastaisena ja nosti kanteen saadakseen tämän korvauksen. Hänen kanteensa hylättiin ensimmäisessä oikeusasteessa ja muutoksenhakuasteessa UrlG:n 10 §:n 2 momentin perusteella.

8. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin, jolle on valitettu tästä tuomiosta, toteaa ennakkoratkaisupyynnössään, että pitämättä jäänyttä vuosilomaa koskevan korvausoikeuden menettäminen UrlG:n 10 §:n 2 momentin nojalla rajoittuu tapauksiin, joissa työntekijä irtisanoo työsuhteen ilman painavaa syytä. Kyseessä on painava syy silloin, kun työntekijän ei työsuhteen irtisanomishetkellä voida kohtuudella olettaa jatkavan työsuhteessa edes irtisanomisajan verran.

9. Oberster Gerichtshof (ylin tuomioistuin, Itävalta) toteaa, että kyseinen säännös on yhtäältä sanktioluonteinen, koska sen tarkoituksena on saada työntekijä pidättymään perusteettomasta työsuhteen ennenaikaisesta päättämisestä, ja toisaalta taloudellinen, sillä sen tarkoituksena on helpottaa työnantajaa taloudellisesti tilanteessa, jossa se menettää odottamatta yhden työntekijöistään.

10. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan on kyseenalaista, onko UrlG:n 10 §:n 2 momentti yhteensopiva direktiivin 2003/88 7 artiklan, sellaisena kuin unionin tuomioistuin on sitä oikeuskäytännössään tulkinnut, sekä perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan kanssa.

11. Mainitusta oikeuskäytännöstä seuraa erityisesti, että sillä, että työntekijä päättää omasta aloitteestaan työsuhteensa, ei ole mitään vaikutusta hänen oikeuteensa saada mahdollisesti rahallista korvausta vuosilomaa koskevista oikeuksista, joita hän ei ole voinut käyttää ennen työsuhteensa päättymistä. Unionin tuomioistuin on kuitenkin myös katsonut, että sellainen direktiivin 2003/88 7 artiklan tulkinta, joka kannustaa työntekijää jättämään vuosiloman tarkoituksellisesti pitämättä korottaakseen palkkaansa, olisi ristiriidassa palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden käyttöön ottamisella tavoiteltujen päämäärien kanssa.

12. Tältä osin kansallinen tuomioistuin huomauttaa, että yhtäältä silloin, kun työntekijä irtisanoo työsuhteen perusteita esittämättä, juuri työntekijä tekee yksipuolisesti päätöksen olla käyttämättä oikeuttaan lomaan joko luontoisetuna tai korvauksen muodossa. Toisaalta korvausoikeuden antaminen silloin, kun työsuhde päätetään ennenaikaisesti ilman painavaa syytä, loukkaisi periaatetta, jonka mukaan kenenkään ei pidä saada oikeutta laittoman menettelynsä avulla.

IV Ennakkoratkaisukysymykset ja asian käsittely unionin tuomioistuimessa

13. Tässä tilanteessa Oberster Gerichtshof päätti 29.4.2020 tehdyllä päätöksellään, joka saapui unionin tuomioistuimeen 4.6.2020, lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Sopiiko [perusoikeuskirjan] 31 artiklan 2 kohdan ja [direktiivin 2003/88] 7 artiklan kanssa yhteen kansallinen säännös, jonka mukaan lomakorvausta ei makseta meneillään olevalta (viimeiseltä) työvuodelta, jos työntekijä yksipuolisesti päättää työsuhteen ilman painavaa syytä ennenaikaisesti (irtisanoutuminen)?

2) Mikäli tähän kysymykseen vastataan kieltävästi:

2.1) Onko tällöin lisäksi tutkittava, olisiko työntekijän ollut mahdollista pitää loma?

2.2) Minkä perusteiden mukaan tutkiminen on tehtävä?”

14. Kirjallisia huomautuksia ovat esittäneet WD, job-medium, Itävallan hallitus sekä Euroopan komissio.

15. Asian käsittelyn kirjallisen vaiheen päättyessä unionin tuomioistuin katsoi unionin tuomioistuimen työjärjestyksen 76 artiklan 2 kohdan mukaisesti, että sillä oli riittävät tiedot asian ratkaisemiseksi ilman istuntoa.

V Analyysi

A Kysymysten tutkittavaksi ottaminen

16. Kirjallisissa huomautuksissaan job-medium väittää, että Oberster Gerichtshofin esittämät ennakkoratkaisukysymykset pitäisi jättää tutkimatta, koska unionin tuomioistuin on jo esittänyt tulkintansa niissä mainituista määräyksestä ja säännöksestä, mitä sen mukaan voidaan pitää pääasian tosiseikkoihin soveltuvana vastauksena.

17. Tältä osin riittää, kun totean, että unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan SEUT 267 artiklassa käyttöön otetussa unionin tuomioistuimen ja kansallisten tuomioistuinten välisessä yhteistyössä yksinomaan kansallisen tuomioistuimen, jossa asia on vireillä ja joka vastaa annettavasta ratkaisusta, tehtävänä on asian erityispiirteiden perusteella harkita, onko ennakkoratkaisu tarpeen asian ratkaisemiseksi ja onko sen unionin tuomioistuimelle esittämillä kysymyksillä merkitystä asian kannalta. Jos siis esitetyt kysymykset koskevat unionin oikeuden tulkintaa, unionin tuomioistuimella on lähtökohtaisesti velvollisuus vastata niihin. Tästä seuraa, että unionin oikeutta koskevilla kysymyksillä oletetaan olevan merkitystä asian ratkaisemisen kannalta. Unionin tuomioistuin voi kieltäytyä vastaamasta kansallisen tuomioistuimen esittämään ennakkoratkaisukysymykseen vain, jos on ilmeistä, että unionin oikeuden tulkitsemisella, jota kansallinen tuomioistuin on pyytänyt, ei ole mitään yhteyttä pääasian tosiseikkoihin tai kohteeseen tai jos kyseinen ongelma on luonteeltaan hypoteettinen tai jos unionin tuomioistuimella ei ole tiedossaan niitä tosiseikkoja ja oikeudellisia seikkoja, jotka ovat tarpeen, jotta se voisi antaa hyödyllisen vastauksen sille esitettyihin kysymyksiin. [4]

18. Ennakkoratkaisupyynnöstä käy kuitenkin ilmi, että WD:lle kieltäydyttiin maksamasta rahallista korvausta pitämättä jääneestä lomasta job-mediumin kanssa solmitun työsuhteen päättyessä UrlG:n 10 §:n 2 momentin perusteella, koska WD päätti työsuhteen ennenaikaisesti ilman painavaa syytä. Näiden seikkojen valossa kansallinen tuomioistuin esittää perusteet, joiden vuoksi se pitää mainitun säännöksen yhteensopivuutta direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdan ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan kanssa kyseenalaisena.

[4] Ks. vastaavasti tuomio 24.11.2020, AZ (asiakirjaväärennökset) (C-510/19, EU:C:2020:953, 25 ja 26 kohta).

19. Näin ollen on ilmeistä, että esitetyt kysymykset koskevat unionin oikeuden tulkintaa ja että vastaukset näihin kysymyksiin ovat hyödyllisiä ja merkityksellisiä ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen käsiteltävänä olevan asian ratkaisemisen kannalta. Tämän vuoksi ennakkoratkaisukysymykset voidaan ottaa tutkittavaksi.

B Oikeus lomakorvaukseen, kun työsuhde on sanottu perusteettomasti irti

20. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen ensimmäinen kysymys koskee sitä, sopiiko perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan ja direktiivin 2003/88 7 artiklan kanssa yhteen kansallinen säännös, jonka mukaan lomakorvausta ei makseta meneillään olevalta viimeiseltä työvuodelta, jos työntekijä yksipuolisesti päättää työsuhteen ennenaikaisesti ilman painavaa syytä.

21. Alustavana huomautuksena on syytä muistuttaa, että direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohta heijastaa ja selventää perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa vahvistettua perusoikeutta palkalliseen vuosilomaan.[5] Toisin sanoen mainitun direktiivin 7 artiklan 1 kohdassa vain konkretisoidaan tämä perusoikeus.[6] Tästä seuraa näin ollen, ettei oikeutta palkalliseen vuosilomaan pitäisi tulkita suppeasti.[7]

22. Toiseksi on syytä muistaa, että direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa jokaiselle työntekijälle annetun palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden tarkoitus on sen mahdollistaminen, että työntekijä voi levätä työsopimuksen mukaisten tehtäviensä suorittamisesta ja että hänellä on aikaa rentoutumiseen ja vapaa-aikaan. Tämä tarkoitus, joka erottaa palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden muista lomista, joilla on eri tarkoitus, perustuu olettamaan siitä, että työntekijä on tosiasiallisesti työskennellyt viitekautena.[8]

23. Kolmanneksi direktiivin 2003/88 sanamuodosta 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.[9]

24. Toisaalta on myös syytä muistaa, että oikeus vuosilomaan on ainoastaan toinen puoli oikeudesta palkalliseen vuosilomaan unionin oikeuden perusoikeutena. Mainittu perusoikeus sisältää siten myös oikeuden saada loma-ajan palkkaa ja kyseiseen palkallista vuosilomaa koskevaan oikeuteen välittömästi liittyvän oikeuden rahalliseen korvaukseen työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä vuosilomasta.[10]

25. Unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön perusteella on myös selvää, 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

5 Ks. vastaavasti tuomio 8.9.2020, komissio ja neuvosto v. Carreras Sequeros ym. (C-119/19 P ja C-126/19 P, EU:C:2020:676, 115 kohta).

6 Tuomio 8.9.2020, komissio ja neuvosto v. Carreras Sequeros ym. (C-119/19 P ja C-126/19 P, EU:C:2020:676, 117 kohta).

7 Ks. vastaavasti tuomio 8.11.2012, Heimann ja Toltschin (C-229/11 ja C-230/11, EU:C:2012:693, 23 kohta) ja tuomio 25.6.2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ja Iccrea Banca (C-762/18 ja C-37/19, EU:C:2020:504, 55 kohta).

8 Ks. vastaavasti tuomio 4.10.2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, 27 ja 28 kohta) ja tuomio 25.6.2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ja Iccrea Banca (C-762/18 ja C-37/19, EU:C:2020:504, 57 ja 58 kohta).

9 Ks. vastaavasti tuomio 20.1.2009, Schultz-Hoff ym. (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, 28 kohta), tuomio 29.11.2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, 34 kohta) ja tuomio 25.6.2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ja Iccrea Banca (C-762/18 ja C-37/19, EU:C:2020:504, 56 kohta).

10 Ks. vastaavasti tuomio 6.11.2018, Bauer ja Willmeroth (C-569/16 ja C-570/16, EU:C:2018:871, 58 kohta) ja tuomio 25.6.2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ja Iccrea Banca (C-762/18 ja C-37/19, EU:C:2020:504, 83 kohta).

päättynyt, ja toisaalta se, ettei työntekijä ole pitänyt kaikkea palkallista vuosilomaansa, johon hänellä oli oikeus työsuhteen päättymisajankohtana.[11] Lisäksi sillä, mistä syystä työsuhde on päättynyt, ei ole merkitystä direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdassa säädetyn rahallista korvausta koskevan oikeuden kannalta.[12]

26. Näin todetessani en jätä huomiotta sitä, että unionin tuomioistuin on myös täsmentänyt, että tämän direktiivin 2003/88 7 artiklaa koskevan tulkinnan perusteella ei voida päätellä, että riippumatta niistä olosuhteista, jotka ovat sen taustalla, ettei työntekijä ole pitänyt palkallista vuosilomaa, mainitulle työntekijälle olisi myönnettävä edelleen 7 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu oikeus vuosilomaan ja, jos työsuhde päättyy, oikeus korvaukseen, joka voi tulla sen sijaan 7 artiklan 2 kohdan mukaisesti.[13] Unionin tuomioistuin on myös korostanut samansuuntaisesti, että työntekijän piti olla tilanteessa, jossa hän ei tahdostaan riippumattomista syistä voinut käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan ennen työsuhteen päättymistä.[14]

27. On kuitenkin tärkeää, että tähän oikeuskäytäntöön sisältyviä yksityiskohtia ei ymmärretä väärin. Sellainen direktiivin 2003/88 7 artiklan tulkinta, joka saattaisi kannustaa työntekijää jättämään tarkoituksellisesti pitämättä palkallisen vuosilomansa sovellettavien lomavuoden tai loman siirtämiselle varatun ajanjakson aikana korottaakseen palkkaansa työsuhteen päättyessä, olisi ristiriidassa palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden käyttöön ottamisella tavoiteltujen päämäärien kanssa.[15] On kuitenkin tärkeää välttää tilanne, jossa vastuu palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden tosiasiallisen käyttämisen valvonnasta olisi siirtynyt kokonaan työntekijälle.[16]

28. Näin ollen tässä on kyse työnantajan oikeuksien ja työntekijän oikeuksien välisen tasapainon varmistamisesta. Tämän tasapainon osalta on kuitenkin syytä muistaa, että palkallista vuosilomaa koskevaa oikeutta ei voida tulkita suppeasti.[17] Näissä olosuhteissa työnantajan intressien suojaamisen on oltava ehdottoman välttämätöntä, jotta voidaan oikeuttaa poikkeaminen työntekijän oikeudesta palkalliseen vuosilomaan.[18]

29. Nyt käsiteltävässä asiassa on ilmeistä, että direktiivin 2003/88 7 artiklan tarkoituksen mukaisesti työntekijä tosiasiallisesti työskenteli viitekautena. Toisin sanoen työntekijälle on kertynyt lomaoikeutta, ja ainoa syy, jonka vuoksi lomakorvaukseen ei ole oikeutta, on se, että työntekijä päätti työsuhteen ennenaikaisesti ja ilman painavaa syytä. Tässä yhteydessä rahallisen korvauksen epäämisen rankaiseva luonne on ilmeinen.

[11] Ks. vastaavasti tuomio 12.6.2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, 23 kohta), tuomio 6.11.2018, Bauer ja Willmeroth (C-569/16 ja C-570/16, EU:C:2018:871, 44 kohta), tuomio 6.11.2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, 31 kohta), tuomio 6.11.2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, 23 kohta) ja tuomio 25.6.2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ja Iccrea Banca (C-762/18 ja C-37/19, EU:C:2020:504, 84 kohta).

[12] Ks. vastaavasti tuomio 20.7.2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, 28 kohta) ja tuomio 6.11.2018, Bauer ja Willmeroth (C-569/16 ja C-570/16, EU:C:2018:871, 45 kohta).

[13] Ks. vastaavasti tuomio 6.11.2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, 37 kohta).

[14] Ks. vastaavasti tuomio 20.1.2009, Schultz-Hoff ym. (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, 61 kohta) ja tuomio 29.11.2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, 52 kohta).

[15] Ks. vastaavasti tuomio 6.11.2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, 48 kohta).

[16] Ks. vastaavasti tuomio 6.11.2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, 50 kohta) ja tuomio 6.11.2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, 43 kohta).

[17] Ks. vastaavasti tuomio 8.11.2012, Heimann ja Toltschin (C-229/11 ja C-230/11, EU:C:2012:693, 23 kohta) ja tuomio 25.6.2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ja Iccrea Banca (C-762/18 ja C-37/19, EU:C:2020:504, 55 kohta).

[18] 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, 75 kohta).

30. Tällainen mekanismi näyttää tämän vuoksi olevan vastoin tässä ratkaisuehdotuksessa kuvailemiani direktiivin 2003/88 7 artiklan sanamuotoa ja tarkoitusta. Näin on asianlaita sitä suuremmalla syyllä, koska WD:n ja Itävallan hallituksen mukaan työnantajan käytettävissä on muita sopimusperusteisia tai oikeudellisia keinoja saada hyvitys mahdollisista tappioista, joita sen työntekijän ennenaikaisesta irtisanoutumisesta ilman painavaa syytä aiheutuu.[19] Näiden takeiden valossa on sitäkin epätodennäköisempää, että työntekijä jättäisi tarkoituksellisesti pitämättä palkallisen vuosilomansa sovellettavana viitekautena pelkästään tai lähinnä korottaakseen palkkaansa työsuhteen päättyessä.

31. Näin ollen päättelen, että direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdan ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan on tulkittava olevan esteenä kansalliselle säännökselle, jonka mukaan lomakorvausta ei makseta meneillään olevalta viimeiseltä työvuodelta, jos työntekijä yksipuolisesti päättää työsuhteen ennenaikaisesti ilman painavaa syytä.

32. Tämän vuoksi ei ole tarpeen vastata ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimeen esittämään toiseen kysymykseen.

VI Ratkaisuehdotus

33. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että unionin tuomioistuin vastaa Oberster Gerichtshofin esittämään ensimmäiseen kysymykseen seuraavasti:

Tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdan ja Euroopan perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan on tulkittava olevan esteenä kansalliselle säännökselle, jonka mukaan lomakorvausta ei makseta meneillään olevalta viimeiseltä työvuodelta, jos työntekijä yksipuolisesti päättää työsuhteen ennenaikaisesti ilman painavaa syytä.

[19] WD:n mukaan hänen perusteettomasti suorittamastaan työsuhteen irtisanomisesta seurasi sopimussakon maksaminen job-mediumille (ks. WD:n kirjalliset huomautukset, s. 2). Itävallan hallituksen mukaan työsuhteen perusteeton irtisanominen on sopimusrikkomus, jonka perusteella työnantaja on periaatteessa oikeutettu vahingonkorvaukseen yksityisten toimihenkilöiden työsopimuksesta 11.5.1921 annetun liittotasavallan lain eli toimihenkilölain (Bundesgesetz vom 11. Mai 1921 über den Dienstvertrag der Privatangestellten (Angestelltengesetz)) 28 §:n ja Itävallan siviililain (Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch) 1162 a §:n perusteella (ks. Itävallan kirjalliset huomautukset, 13 kohta).