YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (suuri jaosto)

20 päivänä tammikuuta 2009 *

Yhdistetyissä asioissa C-350/06 ja C-520/06,

jossa on kyse EY 234 artiklaan perustuvista ennakkoratkaisupyynnöistä, jotka Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Saksa) (C-350/06) ja House of Lords (Yhdistynyt kuningaskunta) (C-520/06) ovat esittäneet 2.8. ja 13.12.2006 tekemillään päätöksillä ja jotka ovat saapuneet yhteisöjen tuomioistuimeen 21.8. ja 20.12.2006, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Gerhard Schultz-Hoff (C-350/06)

vastaan

Deutsche Rentenversicherung Bund

ja

Stringer ym. (C-520/06)

* Oikeudenkäyntikieli: saksa ja englanti.

vastaan

Her Majesty's Revenue and Customs,

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (suuri jaosto),

toimien kokoonpanossa: presidentti V. Skouris, jaostojen puheenjohtajat P. Jann, C.W. A. Timmermans, A. Rosas, K. Lenaerts ja A. Ó Caoimh sekä tuomarit K. Schiemann, J. Makarczyk, P. Kūris, E. Juhász, G. Arestis, E. Levits (esittelevä tuomari) ja L. Bay Larsen,

julkisasiamies: V. Trstenjak,
kirjaaja: hallintovirkamies J. Swedenborg,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 20.11.2007 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– Deutsche Rentenversicherung Bund, edustajanaan Rechtsanwalt J. Littig,

– Stringer ym., edustajinaan C. Jeans, QC, ja barrister M. Ford solicitor V. Phillipsin valtuuttamina,

– Saksan hallitus, asiamiehinään M. Lumma ja C. Blaschke,

– Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus, asiamiehenään Z. Bryanston-Cross, avustajanaan barrister T. Ward,

– Belgian hallitus, asiamiehenään L. Van den Broeck,

– Tšekin hallitus, asiamiehenään T. Boček,

– Italian hallitus, asiamiehenään I. M. Braguglia, avustajanaan avvocato dello Stato W. Ferrante,

– Alankomaiden hallitus, asiamiehenään C. Wissels,

– Puolan hallitus, asiamiehenään E. Ośniecka-Tamecka,

– Slovenian hallitus, asiamiehenään M. Remic,

– Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehenään M. van Beek,

kuultuaan julkisasiamiehen 24.1.2008 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

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

2 Nämä pyynnöt on esitetty kahdessa riita-asiassa, joista toisessa asianosaisina ovat G. Schultz-Hoff ja hänen entinen työnantajansa Deutsche Rentenversicherung Bund (jäljempänä DRB) ja toisessa asianosaisina ovat useat työntekijät, joista eräät oli irtisanottu, ja heidän työnantajansa tai entinen työnantajansa Her Majesty's Revenue and Customs ja joissa on kyse siitä, onko sairausloman vuoksi poissa olevalla työntekijällä oikeus saada palkallista vuosilomaa tämän sairausloman aikana ja missä määrin työntekijällä, joka on poissa sairausloman vuoksi koko sen kauden, jolta loma kertyy ja jonka kuluessa loma on pidettävä (Urlaubsjahr, leave year, jäljempänä

lomavuosi), ja/tai loman siirtämiselle varatun ajanjakson tai niiden osan ajan, on tarvittaessa oikeus saada lomakorvaus pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta työsuhteen päättyessä.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

3 Direktiivin 2003/88 1 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Tarkoitus ja soveltamisala

1. Tässä direktiivissä vahvistetaan turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäisvaatimukset työajan järjestämistä varten.

2. Tämä direktiivi koskee:

a) – – [vuosiloman vähimmäisaikoja] – –

– –”

4 Direktiivin 2003/88 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 tämän direktiivin tietyistä säännöksistä. Sen 7 artiklasta poikkeaminen ei ole sallittua.

Pääasiat ja ennakkoratkaisukysymykset

Asia C-520/06

6 Pääasian kantajat jakautuvat kahteen ryhmään.

7 Ensimmäisen ryhmän työntekijä oli ollut poissa työstä useita kuukausia toistaiseksi kestävän sairausloman vuoksi. Hän oli tuon sairausloman aikana ilmoittanut työnantajalleen aikovansa ottaa palkallisia vuosilomapäiviä hakemustaan seuraavan kahden kuukauden kuluessa.

8 Toiseen ryhmään kuuluvat työntekijät olivat ennen irtisanomistaan olleet pitkään kestäneillä sairauslomilla. Koska he eivät olleet pitäneet palkallista vuosilomaansa lomavuoden aikana, joka on ainoa ajanjakso, jona palkallinen vuosiloma Britannian oikeuden mukaan voidaan ottaa, he vaativat korvausta.

9 Näihin kahteen ryhmään kuuluvat työntekijät voittivat juttunsa Employment Tribunalissa. Employment Appeal Tribunal hylkäsi työnantajan valituksen mutta myönsi valitusluvan Court of Appealiin (England & Wales) (Civil Division), joka hyväksyi työnantajan vaatimukset.

10 Pääasian kantajat hakivat muutosta House of Lordsissa, joka päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko direktiivin 2003/88 – – 7 artiklan 1 kohta ymmärrettävä siten, että toistaiseksi sairauslomalla olevalla työntekijällä on oikeus i) määrittää tietty ajanjakso tulevaisuudessa palkalliseksi vuosilomaksi ja ii) ottaa palkallista vuosilomaa kummassakin tapauksessa sellaisen ajanjakson aikana, joka muuten olisi sairauslomaa?

2) Jos jäsenvaltio käyttää direktiivin 2003/88 – – 7 artiklan 2 kohtaan perustuvaa harkintavaltaansa säätää palkallisen vuosiloman vähimmäisajan korvaamisesta lomakorvauksella työsuhteen päättyessä, asetetaanko [tämän direktiivin] 7 artiklan 2 kohdassa sen tilanteen osalta, jossa työntekijä on ollut sairauslomalla koko sen lomavuoden ajan tai osan siitä, jona työsuhde päättyy, joitain erityisiä vaatimuksia tai vahvistetaanko siinä joitain perusteita siltä osin kuin on kyse siitä, onko korvaus maksettava, tai siitä, miten se on laskettava?”

Asia C-350/06

11 Pääasian kantaja Schultz-Hoff työskenteli 1.4.1971 lähtien DRB:n palveluksessa. Vaikeavammaiseksi katsottu Schultz-Hoff oli vuodesta 1995 lähtien sairauden takia ajoittain työkyvytön ja ajoittain työkykyinen. Vuonna 2004 hän oli fyysisesti työkykyinen syyskuun alkuun saakka. Tämän jälkeen hän jäi sairauslomalle, joka jatkui keskeytyksettä 30.9.2005 asti, jolloin hänen työsuhteensa päättyi.

12 Kantaja vaati 13.5.2005 päivätyssä kirjeessä, että DRB myöntäisi hänelle 1.6.2005 lähtien palkallisen vuosiloman lomavuotena pidettävältä kalenterivuodelta 2004. Hakemus hylättiin 25.5.2005 sillä perusteella, että toimivaltaisen lääkärin olisi pitänyt ensin todeta, että asianomainen oli työkykyinen. DRB totesi syyskuussa 2005 Schultz-Hoffin työkyvyttömyyden ja myönsi eläkevakuutuslaitoksena hänelle syyskuussa 2005 toistaiseksi voimassa olevan eläkkeen takautuvasti 1.3.2005 alkaen.

13 Schultz-Hoff nosti Arbeitsgericht Düsseldorfissa kanteen saadakseen korvauksen lomavuosina pidettävinä kalenterivuosina 2004 ja 2005 pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta.

14 DRB väittää, että asianomaisen työkyvyttömyys on jatkunut tähän päivään saakka ja että sen kesto siis ylittää 8.1.1963 annetun liittovaltion vuosilomalain (Bundesurlaubsgesetz), sellaisena kuin sitä sovelletaan pääasiassa, 7 §:n 3 momentissa loman siirtämiselle säädetyn ajanjakson, joka on myönnetty työntekijälle, joka ei ole voinut pitää vuosilomiaan lomavuoden aikana yrityksestä tai työntekijän henkilöstä johtuneista kiireellisistä syistä. Näin ollen oikeus palkalliseen vuosilomaan on Saksan oikeuden mukaan menetetty eikä Schultz-Hoffilla ole oikeutta lomakorvaukseen pitämättä jääneestä vuosilomasta.

15 Arbeitsgericht Düsseldorf hylkäsi Schultz-Hoffin kanteen, ja viimeksi mainittu valitti siitä Landesarbeitsgericht Düsseldorfiin.

16 Kansallinen tuomioistuin esittää, että asian kannalta merkityksellisten kansallisten säännösten mukaan, sellaisena kuin Bundesarbeitsgericht on niitä tulkinnut, työntekijän oikeus saada lomakorvausta pitämättä jääneestä vuosilomasta lakkaa kyseisen kalenterivuoden päättyessä ja viimeistään loman siirtämiselle varatun ajanjakson, jonka pituus on kolme kuukautta, jollei työehtosopimuksessa poiketa tästä työntekijän eduksi, päättyessä. Jos työntekijä on ollut työkyvytön tämän loman siirtämiselle varatun ajanjakson loppuun saakka, pitämättä jääneistä palkallisista vuosilomista ei ole maksettava lomakorvausta työsuhteen päättyessä.

17 Koska Landesarbeitsgericht Düsseldorfilla oli epäilyjä siitä, onko Bundesarbeitsgerichtin tämä oikeuskäytäntö direktiivin 2003/88 7 artiklan mukaista, se päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko direktiivin 2003/88 – – 7 artiklan 1 kohta – – ymmärrettävä siten, että työntekijöiden on joka tapauksessa saatava vähintään neljän viikon palkallinen vuosiloma ja että erityisesti työntekijän sairauden takia lomavuoden aikana pitämättä jäänyt loma on myönnettävä myöhempänä ajankohtana, vai voidaanko kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä määrätä, että oikeus palkalliseen vuosilomaan lakkaa, jos työntekijät tulevat lomavuonna ennen loman myöntämistä sairauden takia työkyvyttömiksi eivätkä tule työkykyisiksi ennen lomavuoden päättymistä ja/tai ennen laissa, työehtosopimuksissa tai yksittäisissä työsopimuksissa loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättymistä?

2) Onko direktiivin 2003/88 – – 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 käytännössä määrätä, että työntekijöillä ei ole oikeutta lomakorvaukseen, jos he ovat olleet lomavuoden tai sen jälkeisen, loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättymiseen asti sairauden takia työkyvyttömiä ja/tai jos he saavat työsuhteen päättymisen jälkeen eläkettä alentuneen työkyvyn tai invaliditeetin takia?

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

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

18 Koska nämä kaksi pääasiaa liittyvät toisiinsa, mikä on vahvistunut suullisessa käsittelyssä, ne yhdistetään tuomion antamista varten.

Ennakkoratkaisukysymykset

19 Aluksi on huomautettava, että pääasioissa kyseessä olevat sairauslomat eivät ole ylittäneet niitä lomavuosia, joita näissä kummassakin tapauksessa on kansallisen oikeuden mukaan palkallisen vuosiloman osalta sovellettava.

Oikeus ottaa palkallista vuosilomaa sairausloman aikana

20 Kansallinen tuomioistuin kysyy asiassa C-520/06 esittämässään ensimmäisessä kysymyksessä pääasiallisesti, onko direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että sen vastaisia ovat sellaiset kansalliset säännökset tai käytännöt, joiden mukaan sairauslomalla olevalla työntekijällä ei ole oikeutta ottaa palkallista vuosilomaa sairauslomansa aikana.

21 Kaikki hallitukset ja Euroopan yhteisöjen komissio katsovat, että tähän kysymykseen on vastattava kieltävästi.

22 Jokaisen oikeutta palkalliseen vuosilomaan on vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan pidettävä yhteisön sosiaalioikeuden periaatteena, jolla on erityinen merkitys ja josta ei voida poiketa ja jonka toimivaltaiset kansalliset viranomaiset voivat panna täytäntöön ainoastaan tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 23.11.1993 annetussa neuvoston direktiivissä 93/104/EY (EYVL L 307, s. 18) itsessään nimenomaisesti ilmaistuissa rajoissa (ks. asia C-173/99, BECTU, tuomio 26.6.2001, Kok., s. I-4881, 43 kohta; asia C-342/01, Merino Gómez, tuomio 18.3.2004, Kok., s. I-2605, 29 kohta ja yhdistetyt asiat C-131/04 ja C-257/04, Robinson-Steele ym., tuomio 16.3.2006, Kok., s. I-2531, 48 kohta).

23 Työntekijän on hänen turvallisuutensa ja terveytensä suojelemiseksi tavallisesti saatava tosiasiallinen lepoaika, koska direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdan mukaan palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden korvaaminen rahassa on mahdollista ainoastaan silloin, kun työsuhde päättyy (ks. vastaavasti em. asiat BECTU, tuomion 44 kohta ja Merino Gómez, tuomion 30 kohta).

24 Direktiivin 2003/88 7 kohta ei myöskään kuulu niihin säännöksiin, joista tässä direktiivissä sallitaan nimenomaisesti poikettavan.

25 On kiistatonta, että palkallisen vuosiloman tarkoituksena on mahdollistaa se, että työntekijä voi levätä ja että hänellä on lepo- ja vapaa-aikaa. Tämä tarkoitus eroaa tältä osin sairauslomaoikeuden tarkoituksesta. Viimeksi mainittu myönnetään työntekijälle, jotta tämä voisi tervehtyä sairaudesta.

26 Yhteisöjen tuomioistuin on lisäksi jo katsonut, että yhteisön oikeudessa taattu loma ei voi vaikuttaa oikeuteen pitää jokin muu tässä oikeudessa taattu loma (ks. em. asia Merino Gómez, tuomion 32 ja 33 kohta; asia C-519/03, komissio v. Luxemburg, tuomio 14.4.2005, Kok., s. I-3067, 33 kohta ja asia C-116/06, Kiiski, tuomio 20.9.2007, Kok., s. I-7643, 56 kohta). Edellä mainitussa asiassa Merino Gómez se on erityisesti todennut, että direktiivin 93/104 7 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, ettei palkalliselle vuosilomalle kyseisessä direktiivissä asetettujen edellytysten voida katsoa täyttyvän

silloin, kun työntekijän äitiysloma osuu päällekkäin työehtosopimuksessa koko henkilökunnalle vahvistetun yleisen vuosiloma-ajan kanssa.

27 Toisin kuin edellisessä kohdassa mainitussa oikeuskäytännössä kyseessä ollutta oikeutta äitiyslomaan tai vanhempainlomaan, sairauslomaoikeutta ja tämän oikeuden käyttötapoja ei kuitenkaan yhteisön oikeuden nykytilassa säännellä tässä oikeudessa. Direktiivin 93/104 7 artiklan 1 kohdalle edellä mainitussa asiassa Merino Gómez annettua tulkintaa edellytti tarve – muut tuossa asiassa kyseessä olleet yhteisön direktiivit huomioon ottaen – varmistaa erään työntekijän työsopimukseen liittyvien oikeuksien kunnioittaminen äitiyslomatapauksessa.

28 Kuten direktiivin 2003/88 säännöksistä ja yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee, jäsenvaltioiden tehtävänä on kansallisessa lainsäädännössään määrittää palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden käyttämiseen ja toteuttamiseen liittyvät edellytykset täsmentämällä ne konkreettiset olosuhteet, joissa työntekijät voivat käyttää mainittua oikeutta, mutta ne eivät voi asettaa minkäänlaisia edellytyksiä saman, suoraan direktiivistä 93/104/EY johtuvan oikeuden muodostumiselle (ks. vastaavasti em. asia BECTU, tuomion 53 kohta).

29 Näin ollen tästä seuraa yhtäältä, että direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan vastaisia eivät lähtökohtaisesti ole sellaiset kansalliset säännökset tai käytännöt, joiden mukaan sairauslomalla olevalla työntekijällä ei ole oikeutta ottaa palkallista vuosilomaa sairauslomansa aikana, kuitenkin sillä varauksella, että kyseisellä työntekijällä on oltava mahdollisuus käyttää tällä direktiivillä hänelle annettua oikeutta muuna ajankohtana.

30 Yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee, että vaikka palkallisen vuosiloman myönteinen vaikutus työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen ilmenee täysimääräisesti, jos se pidetään tätä varten tarkoitettuna vuonna eli kulumassa olevana vuonna, tämä lepoaika ei tältä osin kuitenkaan menetä merkitystään, jos se pidetään myöhempänä ajanjaksona (asia C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, tuomio 6.4.2006, Kok., s. I-3423, 30 kohta).

31 Direktiivin 2003/88 vastaisia eivät toisaalta ole sellaisetkaan kansalliset säännökset tai käytännöt, joiden mukaan sairauslomalla oleva työntekijä voi ottaa palkallista vuosilomaa sairauslomansa aikana.

32 Edellä esitetyn perusteella asiassa C-520/06 esitettyyn ensimmäiseen kysymykseen on vastattava siten, että direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että sen vastaisia eivät ole sellaiset kansalliset säännökset tai käytännöt, joiden mukaan sairauslomalla olevalla työntekijällä ei ole oikeutta ottaa palkallista vuosilomaa sairauslomansa aikana.

Oikeus palkalliseen vuosilomaan lomavuoden tai sen osan aikana, kun työkyvyttömyys kestää kyseisen vuoden ja/tai kansallisessa oikeudessa loman siirtämiselle varatun ajanjakson loppuun asti

33 Kansallinen tuomioistuin kysyy asiaan C-350/06 liittyvässä ensimmäisessä kysymyksessään ja toissijaisesti kolmannessa kysymyksessään – siltä osin kuin viimeksi mainittu liittyy lomaoikeuteen eikä pitämättä jääneeltä palkalliselta vuosilomalta maksettavaan lomakorvaukseen – pääasiallisesti, onko direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että sen vastaisia ovat sellaiset kansalliset säännökset tai käytännöt, joiden mukaan vuosilomaoikeus lakkaa lomavuoden ja/tai kansallisessa oikeudessa loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä, kun työntekijä on ollut sairauslomalla koko lomavuoden tai osan siitä ja kun hänen työkyvyttömyytensä on kestänyt hänen työsuhteensa päättymiseen asti.

34 Kuten muun muassa Saksan hallitus on istunnossa edellä mainitussa asiassa BECTU annetun tuomion 53 kohtaan viitaten todennut, direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdasta ilmenee, että eri jäsenvaltioiden palkallista vuosilomaa koskevat yksityiskohtaiset soveltamissäännöt annetaan kansallisilla säännöksillä ja/tai käytännöillä. Kyseinen hallitus päättelee tästä, että loman siirtämistä ja siis sen ajanjakson määrittämistä koskeva kysymys, jonka kuluessa työntekijä, joka on ollut estynyt pitämästä palkallista vuosilomaansa lomavuoden aikana, voi vielä pitää kyseisen vuosiloman, kuuluu palkallista lomaa koskevan oikeuden käyttämistä ja toteuttamista koskevien edellytysten soveltamisalaan ja sitä säännellään siis kansallisilla säännöksillä ja/tai käytännöillä.

35 Vaikka tämä päätelmä voidaankin periaatteessa hyväksyä, sille on kuitenkin asetettava tiettyjä rajoja.

36 Näin ollen on tutkittava, mitkä rajat tälle periaatteelle on asetettava asialle C-350/06 ominaisissa olosuhteissa.

– Sairausloma, joka kestää koko lomavuoden aina kyseisen vuoden ja/tai loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättymiseen saakka

37 Aluksi on syytä muistuttaa, että direktiivillä 2003/88 on sen kuudennen perustelukappaleen mukaan otettu huomioon Kansainvälisen työjärjestön (jäljempänä ILO) periaatteet, jotka koskevat työajan järjestämistä.

38 Tässä suhteessa on todettava, että palkallisesta vuosilomasta 24.6.1970 tehdyn ILO:n yleissopimuksen nro 132 (muutettu versio) 5 artiklan 4 kohdan mukaan ”on

työstäpoissaolot, jotka johtuvat asianomaisen työntekijän määräämisvallasta riippumattomasta syystä, kuten sairaudesta, – – laskettava työssäoloajaksi”.

39 Direktiivin 2 luvussa olevista vähimmäislepoaikoja koskevista säännöksistä on aluksi todettava, että ne koskevat useimmissa tapauksissa ”jokaista työntekijää” aivan kuten sen 7 artiklan 1 kohdassa säädetty oikeus palkalliseen vuosilomaankin (em. asia BECTU, tuomion 46 kohta).

40 Lisäksi direktiivissä 2003/88 ei tämän viimeksi mainitun oikeuden osalta eroteta millään tavoin työntekijöitä, jotka ovat poissa työstä lyhyt- tai pitkäkestoisen sairausloman vuoksi lomavuoden aikana, työntekijöistä, jotka ovat tosiasiallisesti työskennelleet kyseisen vuoden aikana.

41 Tästä seuraa, että kun kyse on asianmukaisesti määrätystä sairauslomasta, jäsenvaltio ei voi asettaa palkallista vuosilomaa koskevalle oikeudelle, joka jo direktiivin 2003/88 mukaankin kuuluu kaikille työntekijöille (em. asia BECTU, tuomion 52 ja 53 kohta), edellytystä, jonka mukaan työntekijän on ollut tosiasiallisesti työskenneltävä kyseisen valtion määräämän lomavuoden aikana.

42 Kansallisella säännöksellä, jonka mukaan lomavuoden päättyessä pitämättä jääneet vuosilomat on pidettävä loman siirtämiselle varatun ajanjakson kuluessa, pyritään lähtökohtaisesti antamaan työntekijöille, jotka ovat olleet estyneitä pitämään vuosilomiaan, lisämahdollisuus pitää kyseiset lomat. Tällaisen ajanjakson vahvistaminen on palkallista lomaa koskevan oikeuden käyttämistä ja toteuttamista koskevien edellytysten osa ja kuuluu siis lähtökohtaisesti jäsenvaltioiden toimivaltaan.

43 Tästä seuraa, ettei kansallinen lainsäädäntö, jolla annetaan direktiivillä 2003/88 nimenomaisesti säädetyn palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden käyttämiseen liittyvät yksityiskohtaiset soveltamissäännöt, joiden mukaan kyseinen oikeus jopa menetetään lomavuoden tai loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä, lähtökohtaisesti ole direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan vastainen, kuitenkin sillä edellytyksellä, että oikeutensa palkalliseen vuosilomaan menettäneellä työntekijällä on oltava tosiasiallisesti mahdollisuus käyttää hänelle direktiivillä annettua oikeutta.

44 On kuitenkin syytä todeta, että työntekijällä, joka – kuten asiassa C-350/06 kyseessä oleva pääasian kantaja vuonna 2005 – on koko lomavuoden ajan ja vielä kansallisessa oikeudessa loman siirtämiselle varatun ajanjakson päätyttyäkin sairauslomalla, ei ole mahdollisuutta pitää palkallista lomaansa minkään ajanjakson aikana.

45 Sen myöntäminen, että edellisessä kohdassa kuvatuissa työkyvyttömyyteen liittyvissä erityissä olosuhteissa asian kannalta merkityksellisillä kansallisilla säännöksillä ja etenkin niillä säännöksillä, jotka koskevat loman siirtämiselle varattua ajanjaksoa, voitaisiin säätää direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdalla taatun, palkallista vuosilomaa koskevan työntekijän oikeuden lakkaamisesta siten, ettei tällä työntekijällä olisi tosiasiallisesti mahdollisuutta käyttää hänelle tällä direktiivillä annettua oikeutta, merkitsisi sitä, että kyseisillä säännöksillä vaarannettaisiin suoraan kyseisen direktiivin 7 artiklalla jokaiselle työntekijälle annettu sosiaalinen oikeus.

46 Vaikka yhteisöjen tuomioistuin onkin myöntänyt, että jäsenvaltiot voivat kansallisessa lainsäädännössään säätää palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden käyttämiseen ja toteuttamiseen liittyvistä edellytyksistä, se on kuitenkin täsmentänyt, etteivät jäsenvaltiot voi kuitenkaan asettaa minkäänlaisia edellytyksiä kyseisen, suoraan direktiivistä 93/104/EY johtuvan oikeuden syntymiselle (ks. vastaavasti em. asia BECTU, tuomion 53 kohta).

47 Yhteisöjen tuomioistuin on tässä samassa oikeuskäytännössä korostanut, että direktiivin 93/104 säännösten täytäntöönpanon edellyttämiin yksityiskohtaisiin täytäntöönpano- ja soveltamissäännöksiin voi toki sisältyä tiettyjä eroja palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden käyttämiseen liittyvien edellytysten osalta, mutta

kyseisessä direktiivissä ei sallita sitä, että jäsenvaltiot estäisivät kaikille työntekijöille nimenomaisesti myönnetyn oikeuden syntymisen (em. asia BECTU, tuomion 55 kohta).

48 Tästä seuraa, että kun edellä olevissa kohdissa mainitun oikeuskäytännön mukaan direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa työntekijöille taattua palkallista vuosilomaa koskevaa oikeutta ei voida asettaa kyseenalaiseksi kansallisilla säännöksillä, joilla säädetään tämän oikeuden muodostumisen tai syntymisen estämisestä, ei voida sallia, että asia voisi olla toisin sellaisten kansallisten säännösten osalta, joilla säädetään kyseisen oikeuden lakkaamisesta sellaisen Schulz-Hoffin kaltaisen työntekijän tapauksessa, joka on sairauslomalla koko lomavuoden ajan ja/tai vielä kansallisessa oikeudessa loman siirtämiselle varatun ajanjakson päätyttyäkin ja joka ei ole kyennyt käyttämään oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan. Samoin kuin edellä mainitussa asiassa BECTU, jossa yhteisöjen tuomioistuin katsoi, etteivät jäsenvaltiot voineet olla säätämättä palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden syntymisestä, jäsenvaltiot eivät Schultz-Hoffin tilanteen kaltaisessa tilanteessa voi säätää tämän oikeuden lakkaamisesta.

49 Edellä olevasta seuraa, että direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että sen vastaisia ovat sellaiset kansalliset säännökset tai käytännöt, joissa säädetään, että oikeus palkalliseen vuosilomaan lakkaa lomavuoden ja/tai kansallisessa oikeudessa loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä silloinkin, kun työntekijä on ollut sairauslomalla koko lomavuoden ajan ja kun hänen työkyvyttömyytensä on kestänyt hänen työsuhteensa päättymiseen asti, mistä syystä hän ei ole voinut käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan.

– Sairausloma, joka kestää osan lomavuodesta aina kyseisen vuoden ja/tai loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättymiseen saakka

50 Kun tämän tuomion 37–49 kohdassa esitetyt seikat otetaan huomioon, voidaan tehdä se päätelmä, että sellaisen työntekijän palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden, joka

on työskennellyt osan lomavuodesta, kuten Schultz-Hoff vuonna 2004, ennen kuin hänet on määrätty sairauslomalle, pitää olla sama kuin tämän tuomion 49 kohdassa vahvistettu oikeus.

51 Jokainen työntekijä, jolta evätään oikeus palkalliseen vuosilomajaksoon pitkäkestoisen sairausloman vuoksi, on tämän tuomion 44 kohdassa kuvatun kaltaisessa tilanteessa, koska sairaudesta johtuva työkyvyttömyys on ennalta arvaamaton.

52 Kaiken edellä esitetyn valossa asiassa C-350/06 esitettyihin ensimmäiseen ja kolmanteen kysymykseen – siltä osin kuin viimeksi mainittu liittyy lomaoikeuteen eikä lomakorvaukseen – on vastattava siten, että direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että sen vastaisia ovat sellaiset kansalliset säännökset tai käytännöt, joissa säädetään, että oikeus palkalliseen vuosilomaan lakkaa lomavuoden ja/tai kansallisessa oikeudessa loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä silloinkin, kun työntekijä on ollut sairauslomalla koko lomavuoden tai sen osan ajan ja kun hänen työkyvyttömyytensä on kestänyt hänen työsuhteensa päättymiseen asti, mistä syystä hän ei ole voinut käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan.

Oikeus lomakorvaukseen työsuhteen päättyessä siitä palkallisesta vuosilomasta, jota ei ollut pidetty lomavuoden ja/tai loman siirtämiselle varatun ajanjakson aikana sellaisen työkyvyttömyyden vuoksi, joka oli kestänyt lomavuoden tai sen osan ja/tai loman siirtämiselle varatun ajanjakson tai sen osan ajan

53 Asiassa C-350/06 esitetyllä toisella kysymyksellä ja toissijaisesti kolmannella kysymyksellä – siltä osin kuin se koskee lomakorvausta – ja asiassa C-520/06 esitetyllä toisella kysymyksellä kansalliset tuomioistuimet kysyvät pääasiallisesti, onko direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohtaa tulkittava siten, että sen vastaisia ovat sellaiset kansalliset

säännökset tai käytännöt, joissa säädetään, että työsuhteen päättyessä lomakorvausta ei makseta pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta, jos työntekijä on ollut sairauslomalla lomavuoden tai sen osan ja/tai loman siirtämiselle varatun ajanjakson tai sen osan ajan. Jos tähän kysymykseen vastataan myöntävästi, asiassa C-520/06 ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin haluaa tietää, minkä perusteiden mukaan lomakorvaus on laskettava.

54 Tässä suhteessa on tärkeää todeta, että kuten direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan, josta direktiivissä 2003/88 ei sallita poikettavan, sanamuodostakin ilmenee, jokaisen työntekijän on saatava vähintään neljän viikon palkallinen vuosiloma. Tämä palkallista vuosilomaa koskeva oikeus, jota tämän tuomion 22 kohdassa mainitun oikeuskäytännön mukaan on pidettävä yhteisön sosiaalioikeuden periaatteena, jolla on erityinen merkitys, annetaan siis jokaiselle työntekijälle hänen terveydentilastaan riippumatta.

55 Sitten on todettava, että kuten tämän tuomion 52 kohdasta ilmenee, oikeus palkalliseen vuosilomaan ei lakkaa lomavuoden ja/tai kansallisessa oikeudessa loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä, kun työntekijä on ollut sairauslomalla lomavuoden tai sen osan ajan eikä hänellä ole ollut tosiasiallisesti mahdollisuutta käyttää hänelle direktiivissä 2003/88 annettua oikeutta.

56 Vuosiloman pitäminen ei todellisuudessa enää ole mahdollista sen jälkeen, kun työsuhde on päättynyt. Sen estämiseksi, että työntekijä ei voisi edes rahallisessa muodossa käyttää tätä oikeutta kyseisen mahdottomuuden vuoksi, direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa säädetään, että työntekijällä on oikeus lomakorvaukseen.

57 Direktiivissä 2003/88 ei ole säännöstä, jolla nimenomaisesti vahvistettaisiin, miten palkallisen vuosiloman vähimmäiskauden tai -kaudet korvaava lomakorvaus työsuhteen päättyessä lasketaan.

58 Yhteisöjen tuomioistuimen mukaan direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa käytetty ilmaisu ”palkallinen vuosiloma” tarkoittaa kuitenkin, että palkanmaksua on jatkettava direktiivissä tarkoitetun vuosiloman keston ajan ja että työntekijälle on toisin sanoen maksettava normaalia palkkaa tämän lepojakson ajalta (ks. em. yhdistetyt asiat Robinson-Steele ym., tuomion 50 kohta).

59 Kun jäsenvaltiot vahvistavat työntekijälle direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdan perusteella maksettavaa lomakorvausta, niiden on valvottava, että kansalliset yksityiskohtaiset soveltamissäännöt noudattavat tästä direktiivistä johtuvia rajoituksia.

60 Yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan direktiivissä 2003/88 käsitellään oikeutta vuosilomaan ja oikeutta saada vuosilomapalkkaa yhden ja saman oikeuden kahtena eri puolena. Vuosilomapalkan maksamista koskevan velvoitteen tavoitteena on asettaa työntekijä loman aikana palkan osalta työskentelykausia vastaavaan tilanteeseen (ks. em. yhdistetyt asiat Robinson-Steele ym., tuomion 58 kohta).

61 Tästä seuraa, että kun kyse on työntekijästä, joka ei tahdostaan riippumattomista syistä ole kyennyt käyttämään oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan ennen työsuhteen päättymistä, se lomakorvaus, johon hänellä on oikeus, on laskettava siten, että kyseinen työntekijä asetetaan sitä asemaa vastaavaan asemaan, jossa hän olisi ollut, jos hän olisi käyttänyt kyseistä oikeutta työsuhteensa kestäessä. Tästä seuraa, että työntekijän tavanomainen palkka, toisin sanoen palkka, jonka maksamista on jatkettava palkallista vuosilomaa vastaavan lepokauden aikana, on myös ratkaiseva tekijä laskettaessa lomakorvausta työsuhteen päättyessä.

62 Kaiken edellä lausutun vuoksi asiassa C-350/06 esitettyihin toiseen ja kolmanteen kysymykseen, siltä osin kuin viimeksi mainittu koskee lomakorvausta pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta, ja asiassa C-520/06 esitettyyn toiseen kysymykseen on vastattava siten, että direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohtaa on tulkittava siten, että sen vastaisia ovat sellaiset kansalliset säännökset tai käytännöt, joissa säädetään, että työsuhteen päättyessä lomakorvausta ei makseta työntekijälle, joka on ollut sairauslomalla lomavuoden tai sen osan ja/tai loman siirtämiselle varatun ajanjakson tai sen osan ajan ja joka ei sen vuoksi ole voinut käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan. Työntekijän tavanomainen palkka, toisin sanoen palkka, jonka maksamista on jatkettava palkallista vuosilomaa vastaavan lepokauden aikana, on myös ratkaiseva tekijä lomakorvausta laskettaessa.

Oikeudenkäyntikulut

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

Näillä perusteilla yhteisöjen tuomioistuin (suuri jaosto) on ratkaissut asiat seuraavasti:

1) Tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY 7 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että sen vastaisia eivät ole sellaiset kansalliset

säännökset tai käytännöt, joiden mukaan sairauslomalla olevalla työntekijällä ei ole oikeutta ottaa palkallista vuosilomaa sairauslomansa aikana.

2) **Direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että sen vastaisia ovat sellaiset kansalliset säännökset tai käytännöt, joissa säädetään, että oikeus palkalliseen vuosilomaan lakkaa lomavuoden ja/tai kansallisessa oikeudessa loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä silloinkin, kun työntekijä on ollut sairauslomalla koko lomavuoden tai sen osan ajan ja kun hänen työkyvyttömyytensä on kestänyt hänen työsuhteensa päättymiseen asti, mistä syystä hän ei ole voinut käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan.**

3) **Direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohtaa on tulkittava siten, että sen vastaisia ovat sellaiset kansalliset säännökset tai käytännöt, joissa säädetään, että työsuhteen päättyessä lomakorvausta pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta ei makseta työntekijälle, joka on ollut sairauslomalla lomavuoden tai sen osan ja/tai loman siirtämiselle varatun ajanjakson tai sen osan ajan ja joka ei sen vuoksi ole voinut käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan. Työntekijän tavanomainen palkka, toisin sanoen palkka, jonka maksamista on jatkettava palkallista vuosilomaa vastaavan lepokauden aikana, on myös ratkaiseva tekijä lomakorvausta laskettaessa.**

Allekirjoitukset