Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (suuri jaosto)

6 päivänä marraskuuta 2018 *

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Työajan järjestäminen – Direktiivi 2003/88/EY – 7 artikla – Oikeus palkalliseen vuosilomaan – Kansallinen säännöstö, jonka mukaan pitämättä jäänyt vuosiloma ja rahallinen korvaus mainitusta lomasta menetetään, jos työntekijä ei ole tehnyt lomahakemusta ennen työsuhteen päättymistä

Asiassa C-619/16,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Berliinin-Brandenburgin ylempi hallintotuomioistuin, Saksa) on esittänyt 14.9.2016 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 29.11.2016, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Sebastian W. Kreuziger

vastaan

Land Berlin,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (suuri jaosto),

toimien kokoonpanossa: presidentti K. Lenaerts, jaostojen puheenjohtajat J.-C. Bonichot, A. Prechal (esittelevä tuomari), M. Vilaras, T. von Danwitz, F. Biltgen, K. Jürimäe ja C. Lycourgos sekä tuomarit M. Ilešič, J. Malenovský, E. Levits, L. Bay Larsen ja S. Rodin,

julkisasiamies: Y. Bot,

kirjaaja: hallintovirkamies K. Malacek,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 9.1.2018 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– Kreuziger, itse,

– Land Berlin, asiamiehinään B. Pickel ja S. Schwerdtfeger, avustajanaan L. von Laffert, Rechtsanwältin,

– Saksan hallitus, asiamiehinään T. Henze ja J. Möller,

– Italian hallitus, asiamiehenään G. Palmieri, avustajanaan F. Di Matteo, avvocato dello Stato,

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

– Unkarin hallitus, asiamiehinään E. Sebestyén ja M. Z. Fehér,

– Itävallan hallitus, asiamiehenään G. Eberhard,

– Euroopan komissio, asiamiehinään M. van Beek ja T. S. Bohr,

kuultuaan julkisasiamiehen 29.5.2018 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

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

2 Tämä pyyntö on esitetyt asiassa, jossa vastakkain ovat Sebastian W. Kreuziger ja hänen entinen työnantajansa Land Berlin (Berliinin osavaltio, Saksa) ja jossa on kyse siitä, että Berliinin osavaltio on kieltäytynyt maksamasta Kreuzigerille rahallista korvausta ennen heidän välisensä työsuhteen päättymistä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

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

”(4) Työntekijöiden turvallisuuden, hygienian ja terveyden parantaminen työssä on tavoite, joka ei saisi olla riippuvainen pelkästään taloudellisista seikoista.

(5) Kaikilla työntekijöillä olisi oltava asianmukaiset lepoajat. Käsite ’lepo’ olisi ilmaistava aikayksikköinä, esimerkiksi päivinä, tunteina ja/tai näiden osina. [Unionin] työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden varmistamiseksi heille on annettava päivittäin, viikoittain ja vuosittain vähimmäismäärä lepoaikaa sekä riittävät tauot. – –”

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

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

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

5 Mainitun direktiivin 17 artiklassa säädetään, että jäsenvaltiot voivat poiketa sen tietyistä säännöksistä. Poikkeukset direktiivin 7 artiklasta eivät kuitenkaan ole sallittuja.

Saksan oikeus

6 Virkamiesten ja tuomareiden virkistyslomasta 26.4.1988 annetun asetuksen (Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter) (GVBl. 1988, s. 846, jäljempänä EUrlVO) 9 §:ssä säädetään seuraavaa:

”1. Virkamies pitää mahdollisuuksien mukaan yhtäjaksoisesti virkistysloman, johon hänellä on oikeus. Asianomaisen pyynnöstä loma myönnetään useana jaksona. Yleensä on syytä välttää loman jakamista useampaan kuin kahteen osaan. Jos loma jaetaan osiin, se myönnetään virkamiehelle vähintään kahdeksi perättäiseksi viikoksi.

2. Loma on yleensä pidettävä lomavuoden aikana. Oikeus lomaan raukeaa, jos lomaa ei ole pidetty 12 kuukauden kuluessa lomavuoden päättymisestä. – –”

7 EUrlVO:ssa ei ole säännöstä, jonka mukaan työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta olisi maksettava rahallinen korvaus.

8 Lomista 8.1.1963 annetun liittovaltion lain (Bundesurlaubsgesetz; BGBl.1963, s. 2), sellaisena kuin se on 7.5.2002 (BGBl. 2002 I, s. 1529) (jäljempänä BUrlG), 7 §:n 4 momentissa säädetään seuraavaa:

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

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

9 Kreuziger suoritti 13.5.2008–28.5.2010 lakimiesavustajana (Rechtsreferendar) lakimiesammatteja varten järjestettävän harjoittelun Berliinin osavaltion alaisessa julkisoikeudellisessa koulutussuhteessa ilman, että hänellä olisi ollut virkamiesasema. Hänen harjoittelunsa ja koulutussuhteensa kyseisen osavaltion alaisuudessa päättyi hänen suoritettuaan hyväksytysti toisen valtiontutkinnon (das Zweite Staatsexamen) suullisen kokeen 28.5.2010.

10 Kreuziger jätti pitämättä palkallista vuosilomaa 1.1.2010 ja koulutuksensa päättymisen välisenä aikana. Hän haki 18.12.2010 rahallista korvausta tästä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta. Hänen hakemuksensa hylättiin ensin 7.1.2011 annetulla Kammergerichtin (osavaltion ylioikeus, Saksa) presidentin päätöksellä, minkä jälkeen hänen oikaisuvaatimuksensa hylättiin 4.5.2011 annetulla Gemeinsames Juristisches Prüfungsamt der Länder Berlin und Brandenburgin (Berliinin ja Brandenburgin osavaltioiden oikeusalan yhteinen tutkintovirasto) päätöksellä sillä perusteella, että EUrlVO:ssa ei säädetä tällaisesta oikeudesta korvaukseen ja että direktiiviä 2003/88 sovelletaan puolestaan vain työntekijöihin, kun taas kyseisen direktiivin 7 artiklan 2 kohdassa säädetyn rahallisen korvauksen myöntäminen edellyttäisi joka tapauksessa, ettei asianomainen ole pystynyt pitämään lomaansa hänestä itsestään riippumattomista syistä.

11 Kreuziger riitautti molemmat päätökset Verwaltungsgericht Berlinissä (Berliinin hallintotuomioistuin, Saksa), mutta hänen kanteensa hylättiin 3.5.2013 annetulla tuomiolla. Myös mainittu tuomioistuin korosti tuomiossaan, että EUrlVO:ssa ei säädetä oikeudesta saada rahallinen korvaus työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta. Se katsoo lisäksi, että vaikka direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdalla on välitön oikeusvaikutus, Kreuzigerilla ei ole tällaista oikeutta myöskään kyseisen säännöksen perusteella, koska tuon oikeuden saaminen edellyttää sen mukaan, että asianomainen ei tahdostaan riippumattomista syistä ole pystynyt käyttämään oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan ennen työsuhteen päättymistä.

12 Verwaltungsgericht Berlin huomautti lisäksi, että EUrlVO:n 9 §:ssä työntekijä velvoitetaan pitämään palkallinen vuosilomansa, ja katsoi, että kyseinen säännös merkitsee siis asianomaiselle velvollisuutta hakea kyseistä lomaa, minkä jälkeen se totesi, että tällainen kansallinen säännös, jossa on kyse palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden käyttämiseen liittyvistä yksityiskohtaisista säännöistä, on yhteensopiva direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan kanssa. Koska Kreuziger on kuitenkin vapaaehtoisesti jättänyt tekemättä tällaisen hakemuksen, vaikka hän tiesikin työsuhteensa päättyvän 28.5.2010, hänen oikeutensa palkalliseen vuosilomaan oli rauennut mainittuna ajankohtana.

13 Kreuziger valitti kyseisestä tuomiosta ennakkoratkaisua pyytäneeseen tuomioistuimeen eli Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburgiin (Berliinin-Brandenburgin ylempi hallintotuomioistuin, Saksa). Kyseinen tuomioistuin huomauttaa puolestaan, että EUrlVO:ssa ei ole mitään sääntöä, joka saattaisi perustaa Kreuzigerille oikeuden saada rahallinen korvaus pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta, joten silloin, kun direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohtaa ei ole saatettu osaksi kansallista oikeusjärjestystä, tällainen mahdollinen oikeus voisi nyt käsiteltävässä tapauksessa johtua vain mainitun säännöksen välittömästä oikeusvaikutuksesta.

14 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo tältä osin aluksi, että Kreuziger kuuluu lakimiesavustajana direktiivin 2003/88 henkilölliseen soveltamisalaan.

15 Kreuziger täyttää lisäksi mainitun direktiivin 7 artiklan 2 kohdassa esitetyt kaksi nimenomaista edellytystä, eli hänen hakiessaan rahallista korvausta hänen työsuhteensa oli päättynyt eikä hän ollut kyseisen työsuhteen päättymisajankohtana pitänyt kaikkea sitä vuosilomaa, johon hänellä oli oikeus.

16 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa lopuksi kuitenkin epäilevänsä sitä, voidaanko, kuten Verwaltungsgericht Berlin on todennut, oikeus saada rahallinen korvaus pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta sulkea pois näiden kahden nimenomaisen edellytyksen lisäksi silloin, kun työntekijä ei ole ennen työsuhteen päättymistä hakenut palkallisen vuosiloman myöntämistä, vaikka hänellä oli siihen mahdollisuus, ja edellyttääkö tällaisen oikeuden saaminen ylipäätään, että työntekijä ei tahdostaan riippumattomista syistä ole pystynyt käyttämään oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan ennen työsuhteen päättymistä.

17 Tässä tilanteessa Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko direktiivin [2003/88] 7 artiklan 2 kohtaa tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle lainsäädännölle tai käytännölle, jonka mukaan oikeutta rahalliseen korvaukseen työsuhteen päättyessä ei ole, jos työntekijä ei ole hakenut palkallisen vuosiloman myöntämistä, vaikka hänellä oli siihen mahdollisuus?

2) Onko direktiivin [2003/88] 7 artiklan 2 kohtaa tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle lainsäädännölle tai käytännölle, jonka mukaan oikeus rahalliseen korvaukseen työsuhteen päättyessä edellyttää, että työntekijä ei tahdostaan riippumattomista syistä pystynyt käyttämään oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan ennen työsuhteen päättymistä?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Alustavat huomautukset

18 Aluksi on huomautettava, että ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että pääasiaan sovellettavassa kansallisessa säännöstössä ei ole säännöstä, jossa säädettäisiin rahallisen korvauksen maksamisesta lakimiesavustajille työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta. Heihin ei voida soveltaa BUrlG:n säännöstä, jossa säädetään tällaisesta korvauksesta.

19 Kun otetaan huomioon tämä seikka, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin täsmentää lisäksi, että pääasian valittajan hakemus tällaisen korvauksen myöntämiseksi voidaan hyväksyä vain siltä osin kuin asianomainen voi vaatia tällaista korvausta suoraan direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdan nojalla.

20 Tältä osin on muistutettava, että unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan aina, kun direktiivin säännökset ovat sisältönsä osalta ehdottomia ja riittävän täsmällisiä, yksityiset voivat kansallisissa tuomioistuimissa vedota niihin jäsenvaltiota vastaan, jos jäsenvaltio ei ole saattanut direktiiviä osaksi kansallista oikeusjärjestystä määräajassa tai jos direktiivi on saatettu osaksi kansallista oikeusjärjestystä virheellisesti (tuomio 24.1.2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, 33 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Lisäksi silloin, kun yksityiset voivat vedota direktiiviin valtiota vastaan, he voivat tehdä tämän riippumatta siitä, toimiiko valtio työnantajana vai viranomaisena. Molemmissa tapauksissa on näet vältettävä tilanne, jossa valtio voisi hyötyä siitä, ettei se ole noudattanut unionin oikeutta (tuomio 24.1.2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, 38 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

21 Näiden seikkojen perusteella unionin tuomioistuin on katsonut, että yksityiset voivat vedota direktiivin ehdottomiin ja riittävän täsmällisiin säännöksiin muun muassa jäsenvaltiota ja sen kaikkia hallintoelimiä ja myös hajautetun hallinnon viranomaisia vastaan (ks. vastaavasti tuomio 7.8.2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, 45 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

22 Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdan osalta, että kyseisessä säännöksessä ei aseteta minkäänlaista muuta edellytystä rahallisen korvauksen saamista koskevan oikeuden syntymiselle kuin yhtäältä se, että työsuhde on päättynyt, ja toisaalta se, ettei työntekijä ole pitänyt kaikkea vuosilomaansa, johon hänellä oli oikeus työsuhteen päättyessä. Kyseinen oikeus annetaan mainitulla direktiivillä suoraan, eikä se voi riippua muista kuin direktiivissä nimenomaisesti vahvistetuista edellytyksistä (ks. vastaavasti tuomio 12.6.2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, 23 ja 28 kohta sekä tuomio 20.7.2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, 27 kohta). Mainittu säännös on siis ehdottomuutta ja riittävää täsmällisyyttä koskevien arviointiperusteiden mukainen, ja se täyttää siten välittömän oikeusvaikutuksen syntymiselle asetetut edellytykset.

23 Tästä seuraa nyt käsiteltävässä asiassa, että pelkästään se, että sovellettavassa kansallisessa oikeudessa ei säädetä rahallisen korvauksen maksamisesta lakimiesavustajien työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta, ei voi olla esteenä sille, että Kreuziger saa tällaisen korvauksen suoraan direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdan perusteella entiseltä työnantajaltaan eli Berliinin osavaltiolta viranomaisena. Jos osoitetaan, että Kreuziger täyttää viimeksi mainitussa säännöksessä asetetut vaatimukset, kansallisten tuomioistuinten on siten jätettävä soveltamatta kansallisia säännöstöjä tai käytäntöjä, jotka estävät saamasta tällaisen korvauksen.

Ensimmäinen kysymys

24 Ensimmäisen kysymyksen osalta on huomautettava heti aluksi, että vaikka ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ei yksilöi mainitussa kysymyksessä nyt käsiteltävässä tapauksessa kyseessä olevaa kansallista lainsäädäntöä, ennakkoratkaisupyyntöön sisältyvien tietojen perusteella voidaan päätellä, että kyse on EUrlVO:n 9 §:stä.

25 Vaikka ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ei näet otakaan kantaa EUrlVO:n 9 §:n ulottuvuuteen pääasian asiayhteydessä, se toteaa, että – kuten tämän tuomion 12 kohdasta ilmenee – Verwaltungsgericht Berlin on katsonut omalta osaltaan tuomiossa, josta on valitettu ennakkoratkaisua pyytäneeseen tuomioistuimeen, että kyseisen kansallisen säännöksen mukaan työntekijällä on velvollisuus hakea palkallisen vuosilomansa pitämistä. Verwaltungsgericht Berlinin mukaan on niin, että koska Kreuziger ei ole noudattanut tätä velvollisuutta, jota Verwaltungsgericht Berlin pitää direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan mukaisena, hänen oikeutensa palkalliseen vuosilomaan on rauennut työsuhteen päättymisajankohtana.

26 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin täsmentää lisäksi, että – kuten tämän tuomion 16 kohdasta ilmenee – se on esittänyt unionin tuomioistuimelle ennakkoratkaisupyynnön, koska sillä on epäilyjä siitä, onko Verwaltungsgericht Berlinin näin omaksuma tulkinta yhteensoveltuva direktiivin 2003/88 kanssa.

27 Tämän perusteella ensimmäinen kysymys on ymmärrettävä siten, että sillä pyritään selvittämään, onko direktiivin 2003/88 7 artiklaa tulkittava siten, että se on esteenä EUrlVO:n 9 §:n kaltaiselle kansalliselle säännöstölle siltä osin kuin kyseinen säännöstö merkitsee sitä, että jos työntekijä ei ole pyytänyt ennen työsuhteen päättymistä saada käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan, asianomainen menettää automaattisesti ne palkalliset vuosilomapäivät, joihin hänellä oli unionin oikeuden nojalla oikeus työsuhteen päättyessä, ja vastaavasti oikeutensa saada rahallinen korvaus tästä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta.

28 Tältä osin on todettava heti alkuun, että unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan jokaisen työntekijän oikeutta palkalliseen vuosilomaan on pidettävä unionin sosiaalioikeuden periaatteena, jolla on erityinen merkitys ja josta ei voida poiketa ja jonka toimivaltaiset kansalliset viranomaiset voivat panna täytäntöön ainoastaan direktiivissä 2003/88 nimenomaisesti ilmaistuissa rajoissa (ks. vastaavasti tuomio 12.6.2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, 15 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

29 Lisäksi on huomautettava, ettei oikeudella palkalliseen vuosilomaan unionin sosiaalioikeuden periaatteena ole pelkästään erityinen merkitys, vaan siitä on myös määrätty nimenomaisesti Euroopan unionin perusoikeuskirjan, jolla on SEU 6 artiklan 1 kohdan mukaan sama oikeudellinen arvo kuin perussopimuksilla, 31 artiklan 2 kohdassa (tuomio 30.6.2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, 20 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

30 Koska pääasia koskee kieltäytymistä maksamasta rahallista korvausta pääasian asianosaisten välillä olleen työsuhteen päättymisajankohtana pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta, on huomautettava, että kun työsuhde on päättynyt, palkallisen vuosiloman pitäminen ei todellisuudessa enää ole mahdollista. Sen estämiseksi, että työntekijä ei voisi edes rahallisessa muodossa käyttää tätä oikeutta kyseisen vuosiloman pitämisen mahdottomuuden vuoksi, direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdassa säädetään, että työntekijällä on oikeus rahalliseen korvaukseen pitämättä jääneistä palkallisista vuosilomapäivistä (ks. vastaavasti tuomio 12.6.2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, 17 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

31 Kuten tämän tuomion 22 kohdassa on huomautettu, unionin tuomioistuin on korostanut, että direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdassa ei aseteta minkäänlaista muuta edellytystä rahallisen korvauksen saamista koskevan oikeuden syntymiselle kuin yhtäältä se, että työsuhde on päättynyt, ja toisaalta se, ettei työntekijä ole pitänyt kaikkea vuosilomaansa, johon hänellä oli oikeus työsuhteen päättymisajankohtana.

32 Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee tältä osin, että mainittua säännöstä on tulkittava siten, että se on esteenä sellaisille kansallisille lainsäädännöille tai käytännöille, joista seuraa, että työsuhteen päättyessä mitään rahallista korvausta pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta ei makseta työntekijälle, joka ei ole pystynyt pitämään kaikkea vuosilomaa, johon hänellä oli oikeus ennen kyseisen työsuhteen päättymistä, muun muassa sen vuoksi, että hän on ollut sairauslomalla lomavuoden tai sen osan ja/tai loman siirtämiselle varatun ajanjakson tai sen osan ajan (tuomio 20.1.2009, Schultz-Hoff ym., C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, 62 kohta; tuomio 20.7.2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, 31 kohta ja tuomio 29.11.2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, 65 kohta).

33 Unionin tuomioistuin on samoin katsonut, että direktiivin 2003/88 7 artiklaa ei voida tulkita siten, että oikeus palkalliseen vuosilomaan ja siten oikeus kyseisen artiklan 2 kohdassa säädettyyn rahalliseen korvaukseen voisi lakata työntekijän kuoleman takia. Unionin tuomioistuin on tältä osin korostanut

muun muassa, että jos velvollisuus maksaa tällainen korvaus lakkaisi sen vuoksi, että työsuhde päättyy työntekijän kuoleman vuoksi, tästä seuraisi, että kyseinen sattumanvarainen tapahtuma johtaisi taannehtivasti itse palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden, sellaisena kuin se vahvistetaan mainitussa 7 artiklassa, täydelliseen menettämiseen (ks. vastaavasti tuomio 12.6.2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, 25, 26 ja 30 kohta).

34 Pääasian osalta on huomautettava, että ennakkoratkaisupyyntöön sisältyvien tietojen mukaan – ja kuten tämän tuomion 25–27 kohdassa on esitetty – se, että Kreuzigerin entinen työnantaja kieltäytyy maksamasta hänelle rahallisen korvauksen ennen työsuhteen päättymistä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta, perustuu etenkin kansalliseen säännöstöön – nyt käsiteltävässä tapauksessa EUrlVO:n 9 §:ään –, jonka nojalla oikeus palkalliseen vuosilomaan ei ole rauennut sen seurauksena, että mainittu työsuhde on päättynyt sinällään, vaan siitä syystä, ettei Kreuziger ole hakenut kyseisen loman pitämistä mainitun työsuhteen aikana.

35 Kysymys on siis lähinnä siitä, oliko Kreuzigerilla, kun otetaan huomioon tämän tuomion 31 kohdassa mainittu unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö, pääasiassa kyseessä olevan työsuhteen päättymisajankohtana vielä oikeus palkalliseen vuosilomaan, joka voidaan muuttaa rahalliseksi korvaukseksi työsuhteen päättymisen johdosta.

36 Mainittu kysymys koskee siten ensisijaisesti direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan tulkintaa, ja sillä pyritään selvittämään, onko kyseinen säännös esteenä sille, että sillä taattu oikeus voisi pitämättömän vuosiloman tapauksessa raueta automaattisesti sillä perusteella, että työntekijä ei ole pyytänyt saada käyttää kyseistä oikeutta työsuhteen aikana.

37 Tältä osin on ensinnäkin todettava, ettei tämän tuomion 30–33 kohdassa mainitun unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön perusteella voida päätellä, että direktiivin 2003/88 7 artiklaa olisi tulkittava siten, 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 tuon saman artiklan 2 kohdan mukaisesti.

38 Vaikka vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan on toiseksi tosin selvää, että koska unionin oikeudessa vahvistetun työntekijällä palkalliseen vuosilomaan olevan perusoikeuden kunnioittaminen on taattava, direktiivin 2003/88 7 artiklaa ei voida tulkita suppeasti työntekijällä kyseisen säännöksen perusteella olevien oikeuksien kustannuksella (ks. vastaavasti tuomio 12.6.2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, 22 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen), on kuitenkin myös huomautettava, että kyseisen artiklan 1 kohdassa säädetyn loma-ajan palkan tarkoituksena on mahdollistaa, että työntekijä voi todella pitää loman, johon hänellä on oikeus (ks. vastaavasti tuomio 16.3.2006, Robinson-Steele ym., C-131/04 ja C-257/04, EU:C:2006:177, 49 kohta).

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

40 Muilta osin on todettava, että kun direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdassa säädetään, ettei palkallisen vuosiloman vähimmäisaikaa saa korvata rahalla, paitsi jos työsuhde päättyy, sillä pyritään etenkin takaamaan, että työntekijä voi turvallisuutensa ja terveytensä tehokkaaksi suojelemiseksi saada todellisen lepoajan (ks. vastaavasti tuomio 16.3.2006, Robinson-Steele ym., C-131/04 ja C-257/04, EU:C:2006:177, 60 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

41 Kuten kolmanneksi direktiivin 2003/88 7 artiklan itse sanamuodosta ja unionin 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 (tuomio 20.1.2009, Schultz-Hoff ym., C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, 28 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

42 Unionin tuomioistuin on tältä osin täsmentänyt muun muassa, ettei direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohta lähtökohtaisesti ole esteenä kansalliselle säännöstölle, jolla annetaan kyseisellä direktiivillä nimenomaisesti säädetyn palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden käyttämiseen liittyvät yksityiskohtaiset säännöt, joiden mukaan kyseinen oikeus jopa menetetään lomavuoden tai loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä, kuitenkin sillä edellytyksellä, että oikeutensa palkalliseen vuosilomaan menettäneellä työntekijällä on tosiasiallisesti ollut mahdollisuus käyttää hänelle direktiivillä annettua oikeutta (tuomio 20.1.2009, Schultz-Hoff ym., C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, 43 kohta).

43 EUrlVO:n 9 §:n kaltainen kansallinen säännöstö kuuluu direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa ja edellä olevassa kohdassa mainitussa unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä tarkoitettujen palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden käyttämiseen liittyvien yksityiskohtaisten sääntöjen alaan.

44 Tämän tyyppinen säännöstö on osa työntekijöiden vuosiloman määrittämiseen sovellettavia kansallisen oikeuden sääntöjä ja menettelyjä, joilla pyritään ottamaan huomioon esillä olevat eri intressit (ks. vastaavasti tuomio 10.9.2009, Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542, 22 kohta).

45 Kuten tämän tuomion 42 kohdasta ilmenee, on kuitenkin varmistettava, ettei tällaisten kansallisten sääntöjen soveltaminen voi johtaa siihen, että työntekijän saavuttamat palkallista vuosilomaa koskevat oikeudet raukeavat, vaikka työntekijällä ei ole tosiasiallisesti ollut mahdollisuutta käyttää näitä oikeuksia.

46 Nyt käsiteltävässä asiassa on todettava, että ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että Verwaltungsgericht Berlin näyttää tulkitsevan EUrlVO:n 9 §:ää siten, että siitä, että työntekijä ei ole pyytänyt palkallisen vuosilomansa myöntämistä ennen työsuhteen päättymistä, seuraa automaattisesti, että kyseinen työntekijä menettää työsuhteen päättyessä oikeutensa mainittuun lomaan ja vastaavasti oikeutensa rahalliseen korvaukseen tästä pitämättä jääneestä vuosilomasta.

47 Kuten julkisasiamies on todennut ratkaisuehdotuksensa 34 kohdassa, tällainen palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden automaattinen menettäminen, joka ei edellytä sitä, että tarkastetaan ensin, onko työntekijälle tosiasiallisesti annettu mahdollisuus käyttää kyseistä oikeutta, ylittää kuitenkin ne tämän tuomion 42 kohdassa mainitut rajat, jotka sitovat ehdottomasti jäsenvaltioita, kun ne täsmentävät kyseisen oikeuden käyttämiseen liittyviä yksityiskohtaisia sääntöjä.

48 Työntekijän on näet katsottava olevan työsuhteen heikompi osapuoli, minkä vuoksi on tarpeen estää se, että työnantajalla on mahdollisuus rajoittaa hänen oikeuksiaan. Tämän heikomman aseman vuoksi tällainen työntekijä voidaan saada luopumaan vetoamasta nimenomaisesti oikeuksiinsa suhteessa työnantajaansa muun muassa silloin, kun oikeuksien vaatiminen voi johtaa siihen, että työnantaja ryhtyy työntekijää kohtaan sellaisiin toimenpiteisiin, että työsuhde kärsii niistä työntekijän vahingoksi (ks. vastaavasti tuomio 25.11.2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, 80 ja 81 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

49 Yllykkeet luopua lepolomasta tai toimia siten, että työntekijät luopuvat siitä, ovat lisäksi ristiriidassa niiden palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden tavoitteiden kanssa, sellaisena kuin ne on palautettu mieleen tämän tuomion 39 ja 40 kohdassa ja joita ovat muun muassa tarve taata se, että työntekijä voi turvallisuutensa ja terveytensä tehokkaaksi suojelemiseksi saada todellisen lepoajan (ks. vastaavasti tuomio 6.4.2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, 32 kohta). Myös

kaikki työnantajan käytännöt tai laiminlyönnit, joilla on mahdollisesti ehkäisevä vaikutus siihen, miten työntekijä pitää vuosilomaa, ovat siten ristiriidassa palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden tarkoituksen kanssa (tuomio 29.11.2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, 39 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

50 Näin ollen on vältettävä tilanne, jossa vastuu palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden tosiasiallisen käyttämisen valvonnasta olisi siirtynyt kokonaan työntekijälle, kun taas työnantajalle tarjoutuisi tästä syystä mahdollisuus vapautua noudattamasta omia velvollisuuksiaan sillä verukkeella, ettei työntekijä ole hakenut palkallista vuosilomaa.

51 Vaikka tältä osin on täsmennettävä, ettei työnantajalle direktiivin 2003/88 7 artiklan mukaan kuuluvan velvollisuuden noudattaminen voi mennä niin pitkälle, että työnantajan pitäisi pakottaa työntekijänsä tosiasiallisesti käyttämään oikeutensa palkalliseen vuosilomaan (ks. vastaavasti tuomio 7.9.2006, komissio v. Yhdistynyt kuningaskunta, C-484/04, EU:C:2006:526, 43 kohta), mainitun työnantajan on kuitenkin huolehdittava sitä vastoin siitä, että työntekijällä on mahdollisuus käyttää tällaista oikeutta (ks. vastaavasti tuomio 29.11.2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, 63 kohta).

52 Kuten myös julkisasiamies on ratkaisuehdotuksensa 43–45 kohdassa huomauttanut, työnantajan on tässä tarkoituksessa palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden pakottavuuden johdosta ja direktiivin 2003/88 7 artiklan tehokkaan vaikutuksen varmistamiseksi etenkin huolehdittava konkreettisesti ja täysin avoimesti siitä, että työntekijällä on tosiasiallisesti mahdollisuus pitää palkallinen vuosilomansa kannustamalla häntä – tarvittaessa virallisesti – tekemään näin, ja ilmoitettava hänelle samalla täsmällisesti ja hyvissä ajoin sen takaamiseksi, että mainitulla lomalla voidaan vielä turvata asianomaiselle se lepo ja rentoutuminen, jota sillä on tarkoitus edistää, siitä, että jos hän ei ota kyseistä lomaa, loma menetetään lomavuoden tai loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä tai myös työsuhteen päättyessä, jos työsuhde päättyy tällaisen ajanjakson aikana.

53 Todistustaakka tältä osin kuuluu lisäksi työnantajalle (ks. analogisesti tuomio 16.3.2006, Robinson-Steele ym., C-131/04 ja C-257/04, EU:C:2006:177, 68 kohta). Jollei työnantaja voi näyttää toteen, että se on noudattanut kaikkea vaadittua huolellisuutta, jotta työntekijällä on tosiasiallisesti mahdollisuus pitää palkallinen vuosiloma, johon hänellä on oikeus, on katsottava, että se, että mainittua vuosilomaa koskeva oikeus raukeaa, ja työsuhteen päättyessä vastaavasti se, että pitämättä jääneestä vuosilomasta ei makseta rahallista korvausta, on ristiriidassa direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan ja 7 artiklan 2 kohdan kanssa.

54 Jos mainittu työnantaja voi täyttää sille tältä osin kuuluvan näyttövelvollisuuden siten, että on ilmeistä, että työntekijä on harkitusti ja täysin tietoisena niistä seurauksista, jotka tästä aiheutuvat, jättänyt pitämättä palkallisen vuosilomansa sen jälkeen, kun hänelle on annettu mahdollisuus käyttää tosiasiallisesti oikeuttaan siihen, direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 ja 2 kohta eivät sitä vastoin ole esteenä kyseisen oikeuden menettämiselle eivätkä työsuhteen päättyessä vastaavasti sille, ettei pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta makseta rahallista korvausta.

55 Kuten julkisasiamies on ratkaisuehdotuksensa 52 ja 53 kohdassa todennut, 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 näet, kuten tämän tuomion 49 kohdasta ilmenee, ristiriidassa palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden käyttöön ottamisella tavoiteltujen päämäärien kanssa.

56 Edellä esitetyn perusteella ensimmäiseen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 2003/88 7 artiklaa on tulkittava siten, että se on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle säännöstölle siltä osin kuin kyseinen säännöstö merkitsee sitä, että jos työntekijä ei ole pyytänyt ennen työsuhteen päättymisajankohtaa saada käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan, asianomainen menettää automaattisesti – ja ilman, että ensin tarkistettaisiin, onko työnantaja antanut työntekijälle

tosiasiallisesti mahdollisuuden käyttää oikeuttaan lomaan ennen työsuhteen päättymistä muun muassa tiedottamalla hänelle asiasta riittävästi – ne palkalliset vuosilomapäivät, joihin hänellä oli oikeus unionin oikeuden nojalla työsuhteen päättyessä, ja vastaavasti oikeutensa saada rahallinen korvaus tästä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta.

Toinen kysymys

57 Kun otetaan huomioon ensimmäiseen kysymykseen annettu vastaus, toiseen kysymykseen ei ole tarpeen vastata.

Oikeudenkäyntikulut

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

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

Tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY 7 artiklaa on tulkittava siten, että se on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle säännöstölle siltä osin kuin kyseinen säännöstö merkitsee sitä, että jos työntekijä ei ole pyytänyt ennen työsuhteen päättymisajankohtaa saada käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan, asianomainen menettää automaattisesti – ja ilman, että ensin tarkistettaisiin, onko työnantaja antanut työntekijälle tosiasiallisesti mahdollisuuden käyttää oikeuttaan lomaan ennen työsuhteen päättymistä muun muassa tiedottamalla hänelle asiasta riittävästi – ne palkalliset vuosilomapäivät, joihin hänellä oli oikeus unionin oikeuden nojalla työsuhteen päättyessä, ja vastaavasti oikeutensa saada rahallinen korvaus tästä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta.

Allekirjoitukset