



Oikeustapauskokoelma

Asia C-341/15

Hans Maschek
vastaan

Magistratsdirektion der Stadt Wien – Personalstelle Wiener Stadtwerke

(Verwaltungsgericht Wienin esittämä ennakkoratkaisupyyntö)

Ennakkoratkaisupyyntö — Sosiaalipolitiikka — Direktiivi 2003/88/EY — 7 artikla — Oikeus palkalliseen vuosilomaan — Eläkkeelle siirtäminen asianomaisen henkilön hakemuksesta — Työntekijä, joka ei ole käyttänyt oikeuksiaan palkalliseen vuosilomaan ennen hänen työsuhteensa päättymistä — Kansallinen lainsäädäntö, jossa suljetaan pois rahallisen korvauksen maksaminen pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta — Sairausloma — Virkamiehet

Tiivistelmä – Unionin tuomioistuimen tuomio (kymmenes jaosto) 20.7.2016

Sosiaalipolitiikka — Työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojeleminen — Työajan järjestäminen — Oikeus palkalliseen vuosilomaan — Työsuhteen päättyessä maksettava rahallinen korvaus pitämättä jääneestä lomasta — Kansallista lainsäädäntöä, jossa kyseinen korvaus evätään työntekijältä, joka on tehnyt hakemuksen eläkkeelle siirtämisestä ja joka ei kykene käyttämään lomaoikeuksiaan ennen kyseisen työsuhteen päättymistä, ei voida hyväksyä — Oikeus mainittuun korvaukseen siinä tapauksessa, että työntekijä on ollut poissa palveluksesta sairauden takia — Tällaisen oikeuden puuttuminen siinä tapauksessa, että työntekijä ja työnantaja ovat tehneet sopimuksen siitä, että työntekijä on velvollinen olemaan tulemaan työpaikalleen ja saa samanaikaisesti palkkaa — Rajat — Lomaoikeuksien jääminen käyttämättä sairauden takia — Jäsenvaltioiden oikeus myöntää työntekijöille ylimääräistä palkallista vuosilomaa vähimmäisvuosiloman lisäksi — Yksityiskohtaiset säännöt ja edellytykset

(Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohta ja 15 artikla)

Tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista annetun direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohtaa on tulkittava siten, että

- se on esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jossa työntekijältä, jonka työsuhde on päättynyt sen seurauksena, että hän on tehnyt hakemuksen eläkkeelle siirtämisestä, ja joka ei ole kyennyt käyttämään oikeuksiaan ennen kyseisen työsuhteen päättymistä, evätään oikeus rahalliseen korvaukseen pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta. Sillä, mistä syystä työsuhde on päättynyt, ei ole tässä yhteydessä merkitystä. Näin ollen sillä, että työntekijä päättää omasta aloitteestaan työsuhteensa, ei ole mitään vaikutusta hänen oikeuteensa saada mahdollisesti rahallista korvausta palkallista vuosilomaa koskevista oikeuksista, joita hän ei ole voinut käyttää ennen hänen työsuhteensa päättymistä.
- työntekijällä on eläkkeelle siirtyessään oikeus rahalliseen korvaukseen palkallisesta vuosilomasta, joka häneltä on jäänyt pitämättä, koska hän on ollut poissa palveluksesta sairauden takia

- työntekijällä, jonka työsuhde on päätynyt ja joka sai yhä palkkaa ja oli velvollinen olemaan tulematta työpaikalleen tietynä ajanjaksona, joka edelsi hänen eläkkeelle siirtymistään, hänen työnantajansa kanssa tehdyn sopimuksen nojalla, ei ole oikeutta rahalliseen korvaukseen palkallista vuosilomaa, joka on jäänyt pitämättä kyseisenä ajanjaksona, koskevista oikeuksista lukuun ottamatta tapausta, jossa hän ei ole voinut käyttää kyseisiä oikeuksia sairauden takia
- jäsenvaltioiden asiana on yhtäältä päättää, myöntävätkö ne työntekijöille ylimääräistä palkallista lomaa direktiivin 2003/88 7 artiklassa säädetyn vähintään neljän viikon palkallisen vuosiloman lisäksi. Tässä tapauksessa jäsenvaltiot voivat säätää, että työntekijälle, joka ei ole sairauden takia voinut käyttää koko ylimääräistä palkallista vuosilomaansa ennen hänen työsuhteensa päättymistä, myönnetään oikeus rahalliseen korvaukseen, joka vastaa tätä ylimääräistä ajanjaksoa. Jäsenvaltioiden asiana on toisaalta vahvistaa kyseisen oikeuden myöntämisedellytykset. Vaikka direktiivin 2003/88 tarkoituksena on vahvistaa työajan järjestämistä varten turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäisvaatimukset, joita jäsenvaltioiden on noudatettava, jäsenvaltioilla on nimittäin kyseisen direktiivin 15 artiklan mukaisesti oikeus antaa työntekijöiden kannalta suotuisampia säännöksiä.

(ks. 28, 29, 32, 35, 38 ja 40 kohta sekä tuomiolauselma)