



# Oikeustapauskokoelma

JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS

YVES BOT

29 päivänä toukokuuta 2018<sup>1</sup>

**Asia C-619/16**

**Sebastian W. Kreuziger**

**vastaan**

**Land Berlin**

(Ennakkoratkaisupyyntö – Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Berliinin-Brandenburgin ylempi hallintotuomioistuin, Saksa))

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Työajan järjestäminen – Oikeus palkalliseen vuosilomaan – Direktiivi 2003/88/EY – 7 artiklan 2 kohta – Rahallinen korvaus työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta – Korvausta koskevan oikeuden menettäminen, jos työntekijä ei ole hakenut palkallisen vuosiloman myöntämistä eikä osoita, että hänen olisi ollut mahdotonta pitää lomaansa hänestä itsestään riippumattomista syistä

1. Nyt käsiteltävä ennakkoratkaisupyyntö koskee tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY<sup>2</sup> 7 artiklan 2 kohdan tulkintaa.
2. Ennakkoratkaisupyyntö on esitetty riita-asiassa, jonka osapuolina ovat Sebastian W. Kreuziger ja hänen entinen työnantajansa Land Berlin (Berliinin osavaltio, Saksa) ja jossa on kyse siitä, että työnantaja on kieltäytynyt maksamasta hänelle rahallista korvausta ennen työsuhteen päättymistä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta.
3. Nyt käsiteltävässä asiassa unionin tuomioistuin saa tilaisuuden selventää, missä olosuhteissa työntekijä, jonka työsuhde päättyy, voi vaatia tällaisen korvauksen maksamista direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdan perusteella.
4. Perustelen tässä ratkaisuehdotuksessa, mistä syistä direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohtaa on mielestäni tulkittava siten, että se antaa oikeuden rahalliseen korvaukseen työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta, jos työntekijä ei ole pystynyt pitämään kaikkea palkallista vuosilomaa, johon hänellä oli oikeus työsuhteensa aikana.
5. Selvitän tässä myös, miksi kyseisen säännöksen on mielestäni tulkittava olevan esteenä kansalliselle lainsäädännölle tai käytännöille, joiden nojalla työntekijä menettää oikeutensa rahalliseen korvaukseen työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta, jos hän yhtäältä ei ole hakenut palkallisen vuosiloman myöntämistä työsuhteen aikana eikä toisaalta osoita, että hänen olisi ollut mahdotonta pitää lomaansa hänestä itsestään riippumattomista syistä, ilman että ensin tarkistettaisiin, onko työnantaja antanut hänelle todellisen mahdollisuuden käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan.

<sup>1</sup> Alkuperäinen kieli: ranska.

<sup>2</sup> EUVL 2003, L 299, s. 9.

6. Täsmennän lopuksi, että kansallisen tuomioistuimen saadessa käsiteltäväkseen riita-asian, joka koskee työntekijän oikeutta rahalliseen korvaukseen työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta, se on velvollinen tarkistamaan, onko työnantaja osoittanut toteuttaneensa asianmukaiset toimenpiteet huolehtiakseen siitä, että asianomainen työntekijä saa mahdollisuuden tosiasiallisesti käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan työsuhteen aikana. Jos työnantaja osoittaa noudattaneensa vaadittavaa huolellisuutta, mutta sen toteuttamista toimenpiteistä huolimatta työntekijä on tietoisesti luopunut käyttämästä oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan, vaikka hänellä olisikin ollut siihen mahdollisuus työsuhteen aikana, hän ei voi direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdan perusteella vaatia rahallista korvausta työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä vuosilomasta.

## I Asiaa koskevat oikeussäännöt

### A Unionin oikeus

7. Direktiivin 2003/88 johdanto-osan neljännessä perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

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

8. Saman direktiivin 1 artiklan 3 kohdan ensimmäisessä alakohdassa säädetään seuraavaa:

”Tätä direktiiviä sovelletaan kaikkeen direktiivin 89/391/ETY<sup>[3]</sup> 2 artiklassa tarkoitettuun yksityiseen ja julkiseen toimintaan, sanotun kuitenkin rajoittamatta tämän direktiivin 14, 17, 18 ja 19 artiklan soveltamista.”

9. Saman direktiivin 7 artiklassa 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.”

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

11. Direktiivin 89/391 2 artiklassa todetaan seuraavaa:

”1. Tätä direktiiviä sovelletaan kaikkiin sekä julkisiin että yksityisiin toiminnan aloihin (kuten teollisuuteen, maatalouteen, kauppaan, hallintoon, palveluihin, koulutukseen, kulttuuriin, vapaa-ajan toimintaan).

2. Tätä direktiiviä ei sovelleta sellaisiin erityisiin julkisiin tehtäviin kuten asevoimiin tai poliisivoimiin tai tiettyihin väestönsuojelun erityistoimiin, joiden ominaispiirteet ovat väistämättä ristiriidassa tämän direktiivin kanssa.

– –”

3 Toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä 12.6.1989 annettu neuvoston direktiivi (EYVL 1989, L 183, s. 1).

## **B Saksan oikeus**

12. Virkamiesten ja tuomareiden virkistyslomasta 26.4.1988 annetun asetuksen (Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter (jäljempänä EUrlVO)<sup>4</sup> 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. – –”

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

## **II Pääasian tosiseikat ja ennakkoratkaisukysymykset**

14. 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 koulutussuhteensa ja harjoittelunsa kyseisen osavaltion alaisuudessa päättyi hänen suoritettuaan hyväksytysti toisen oikeustieteellisen valtiontutkinnon (das Zweite Staatsexamen) suullisen kokeen 28.5.2010.

15. Kreuziger päätti olla pitämättä palkallista vuosilomaa 1.1.2010 ja koulutuksensa päättymisen välisenä aikana. Hän haki 18.12.2010 rahallista korvausta pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta. Hänen hakemuksensa hylättiin ensin 7.1.2011 annetulla Kammergerichtin (osavaltion ylioikeus, Saksa) presidentin päätöksellä. Hänen päätöksestä tekemänsä oikaisuvaatimus hylättiin 4.5.2011 annetulla Gemeinsame Juristische 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 sen osalta vain työntekijöihin ja että sen 7 artiklassa joka tapauksessa edellytetään, ettei asianomainen ole pystynyt pitämään lomaansa hänestä itsestään riippumattomista syistä.

16. Kreuziger riitautti molemmat päätökset Verwaltungsgericht Berlinissä (Berliinin hallintotuomioistuin, Saksa), mutta hänen kanteensa hylättiin 3.5.2013 annetulla tuomiolla. Kyseinen tuomioistuin toteaa tuomiossaan yhtäältä, että EUrlVO:ssa ei säädetä oikeudesta saada korvausta pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta, ja toisaalta, että EUrlVO:n 9 §:ssä työntekijä velvoitetaan pitämään lomansa ja anomaan sitä. Koska Kreuziger kuitenkin oli vapaaehtoisesti jättänyt anomatta lomaa, vaikka hän tiesikin työsuhteensa päättyvän 28.5.2010, kyseinen tuomioistuin katsoi, että hänen oikeutensa palkalliseen vuosilomaan oli rauennut mainittuna ajankohtana.

17. Mainittu tuomioistuin katsoi, ettei Kreuziger saa oikeutta rahalliseen korvaukseen palkallisesta vuosilomasta myöskään direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdan perusteella. Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön perusteella voitaisiin sen mukaan itse asiassa päätellä, että kyseisen direktiivin 7 artiklan 1 kohdassa taattu oikeus palkalliseen vuosilomaan voidaan menettää kansallisen oikeuden nojalla, jos työntekijällä on ollut mahdollisuus pitää lomansa, mutta hän ei ole pitänyt sitä, missä tapauksessa ei myöskään olisi olemassa johdettua oikeutta lomakorvaukseen.

<sup>4</sup> GVBl. 1988, s. 846.

18. Kreuzigerin valitettua tuomioistaan Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburgiin (Berliinin-Brandenburgin ylempi hallintotuomioistuin, Saksa) eli ennakkoratkaisupyynnön esittäneeseen tuomioistuimeen se toteaa puolestaan, ettei EUrIVO:hon sisälly sellaista sääntöä, jonka perusteella Kreuzigerille muodostuisi oikeus rahalliseen korvaukseen ilman, että sellainen mahdollinen oikeus, silloin kun direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohtaa ei ole saatettu osaksi kansallista oikeutta, johtuisi muusta kuin kyseisen säännöksen välittömästä oikeusvaikutuksesta.

19. Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin katsoo ensinnäkin, että Kreuziger selvästikin kuuluu kyseisen direktiivin henkilölliseen soveltamisalaan. Koska virkamiehet kuuluvat mainittuun soveltamisalaan, kansallisen tuomioistuimen mukaan toisin ei voisi olla julkisoikeudellisessa koulutusasteessa olevien harjoittelijoiden osalta, kun otetaan erityisesti huomioon direktiivin 2003/88 1 artiklan 3 kohdan ensimmäinen alakohta, jossa täsmennetään, että kyseistä direktiiviä sovelletaan direktiivin 89/391 2 artiklassa tarkoitettuun yksityiseen ja julkiseen toimintaan ja niin ollen myös jälkimmäisessä säännöksessä tarkoitettuun koulutuksen alan toimintaan.

20. Toiseksi kansallinen tuomioistuin katsoo Kreuzigerin täyttävän direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdassa esitetyt kaksi nimenomaista edellytystä, sillä hän ei ole pitänyt palkallista vuosilomaa, johon hänellä oli oikeus, ja hänen työsuhteensa on päättynyt.

21. Lopuksi ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin kuitenkin ilmaisee epäilevänsä, voidaanko oikeus rahalliseen korvaukseen pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta sulkea pois näiden kahden nimenomaisen edellytyksen lisäksi silloin, jos työntekijä ei ole ennen työsuhteen päättymistä hakenut palkallisen vuosiloman myöntämistä, vaikka hänellä olikin siihen mahdollisuus, ja edellyttääkö tällainen oikeus ylipäättään, että työntekijä ei tahdostaan riippumattomista syistä ole pystynyt käyttämään oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan ennen työsuhteen päättymistä.

22. Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg päätti näin ollen 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?”

### III Asian tarkastelu

23. Kahdella ennakkoratkaisukysymyksellään, joita on mielestäni tarkasteltava yhdessä, ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin tiedustelee lähinnä sitä, voidaanko direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdan tulkita olevan esteenä kansalliselle lainsäädännölle tai käytännölle, joiden nojalla työntekijä menettää oikeutensa rahalliseen korvaukseen työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta, jos hän yhtäältä ei ole hakenut palkallisen vuosiloman myöntämistä työsuhteen aikana eikä toisaalta osoita, että hänen olisi ollut mahdotonta pitää lomaansa hänestä itsestään riippumattomista syistä.

24. Totean aluksi, että vaikka useat asianomaiset, kuten Berliinin osavaltio, ovat esittäneet huomautuksia kyseisen osavaltion ja sen alaisuudessa lakimiesavustajana toimineen Kreuzigerin välisestä työsuhteesta, erityisesti siitä, kuuluuko se direktiivin 2003/88 soveltamisalaan, on silti huomattava, että ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin on katsonut Kreuzigerin kuuluvan

mainittuun soveltamisalaan, eikä se siksi ole esittänyt kysymystä tämän osalta. Huomautankin tältä osin vain, että direktiivin 2003/88 1 artiklan 3 kohdan ensimmäisen alakohdan mukaan direktiiviä sovelletaan kaikkeen yksityiseen ja julkiseen toimintaan, myös koulutuksen alan toimintaan. Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan direktiivin 2003/88 soveltamisalaa on tulkittava laajasti.<sup>5</sup> Viittaaan myös direktiivin 2003/88 7 artiklan ja Euroopan unionin perusoikeuskirjan<sup>6</sup> 31 artiklan 2 kohdan mukaiseen työntekijän käsitteen määritelmään, jonka unionin tuomioistuin on vahvistanut oikeuskäytännössään.<sup>7</sup> Olen Euroopan komission tavoin taipuvainen katsomaan, että lakimiesammatteja varten järjestettävä harjoittelu on koulutuksen alan toimintaa, ja käsiteltävässä tapauksessa se lisäksi täyttää työsuhteen yleiset tunnusmerkit. Palkallista vuosilomaa koskevaa oikeutta, joka virkamiehiin ja tuomareihin sovellettavan kansallisen säännösten mukaisesti myönnetään kaikille harjoittelijoille, onkin mielestäni käytettävä mainitun direktiivin 7 artiklan ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan mukaisesti.

25. Koska sovellettavassa Saksan oikeudessa ei ole säännöstä rahallisesta korvauksesta työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta, huomautan lisäksi, että oikeus tällaiseen korvaukseen johtuu suoraan direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdasta.<sup>8</sup>

26. Vastattaessa ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen kysymyksiin on tärkeitä muistaa, että – kuten direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan sanamuodostakin ilmenee – jokainen työntekijä saa vähintään neljän viikon palkallisen vuosiloman, eikä tästä säännöksestä poikkeamista sallita kyseisessä direktiivissä. Unionin tuomioistuin onkin toistamiseen katsonut, että ”tätä oikeutta palkalliseen vuosilomaan on pidettävä unionin sosiaalioikeuden periaatteena, jolla on erityinen merkitys ja jonka toimivaltaiset kansalliset viranomaiset voivat panna täytäntöön ainoastaan itse direktiivissä 2003/88 nimenomaisesti määritellyissä rajoissa”.<sup>9</sup>

27. Direktiivin 2003/88 ja unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön sanamuodoista ilmenee myös, 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 itse muodostumiselle”.<sup>10</sup>

28. Unionin tuomioistuin on jo useasti joutunut ottamaan kantaa kysymyksiin, jotka koskevat työntekijän oikeutta palkalliseen vuosilomaan, jos hän ei ole ennen työsuhteensa päättymistä pystynyt käyttämään loma-oikeuttaan tahdostaan riippumattomista syistä, esimerkiksi sairauden takia,<sup>11</sup> tai vaikkapa siksi, että työnantaja on kieltäytynyt maksamasta palkkaa hänen lomansa ajalta.<sup>12</sup>

29. Unionin tuomioistuin on tässä yhteydessä vahvistanut säännön, jonka mukaan ”direktiivin 2003/88 mukaan jäsenvaltiot eivät saa estää palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden syntymistä eivätkä säätää, että sellaisen työntekijän oikeus palkalliseen vuosilomaan, joka ei ole saanut käyttää kyseistä oikeuttaan, lakkaa lomavuoden ja/tai kansallisessa oikeudessa loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä”.<sup>13</sup>

5 Ks. vastaavasti direktiivin 89/391 osalta tuomio 26.3.2015, Fenoll (C-316/13, EU:C:2015:200, 20 kohta).

6 Jäljempänä perusoikeuskirja.

7 Ks. erityisesti tuomio 26.3.2015, Fenoll (C-316/13, EU:C:2015:200, 24–27 kohta).

8 Direktiivin 2003/88 7 artiklan välttämättömän vaikutuksen suhteen viittaaan yhdistetyissä asioissa Bauer ja Willmeroth (C-569/16 ja C-570/16, EU:C:2018:337, 45 ja 46 kohta) esittämäni ratkaisuehdotukseen. Kreuzigerin ja Berliinin osavaltion välisen riidan vertikaalisen luonteen vuoksi ei ole epäilystäkään siitä, etteikö kyseiseen artiklaan voida vedota suoraan ennakkoratkaisupyynnön esittäneessä tuomioistuimessa rahallisen korvauksen maksamisen asianomaiselle hänen työsuhteensa päättyessä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta estävän kansallisen säännöksen tai käytännön soveltamatta jättämiseksi edellyttäen tietenkin, että korvauksen maksamisen edellytykset täyttyvät.

9 Ks. erityisesti tuomio 29.11.2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, 32 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

10 Ks. erityisesti tuomio 29.11.2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, 34 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

11 Ks. erityisesti tuomio 20.1.2009, Schultz-Hoff ym. (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18).

12 Ks. tuomio 29.11.2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914).

13 Ks. erityisesti tuomio 29.11.2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, 51 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).



30. Lisäksi unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee, että ”työntekijällä, joka ei ole voinut tahdostaan riippumattomista syistä käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan ennen työsuhteen päättymistä, on oikeus lomakorvaukseen direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdan nojalla. Kyseisen korvauksen määrä on laskettava siten, että työntekijä asetetaan sitä asemaa vastaavaan asemaan, jossa hän olisi ollut, jos hän olisi käyttänyt mainittua oikeutta työsuhteensa kestäessä”.<sup>14</sup>

31. Unionin tuomioistuin on katsonut, että direktiivin 2003/88 7 artiklassa samoin kuin perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa asetetun säännön mukaisesti on siis niin, että ”saavutettu oikeus palkalliseen vuosilomaan ei voi lakata lomavuoden ja/tai kansallisessa oikeudessa loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä, jos työntekijä ei ole voinut pitää lomaansa”.<sup>15</sup>

32. Säännön taustalla on ajatus siitä, että vaikka jäsenvaltiot voivatkin antaa palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden käyttämiseen liittyviä yksityiskohtaisia soveltamissääntöjä, joiden mukaan kyseinen oikeus jopa menetetään lomavuoden tai loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä, edellytyksenä kuitenkin on, että oikeutensa palkalliseen vuosilomaan menettäneellä työntekijällä on oltava ollut tosiasiallisesti mahdollisuus käyttää hänelle kyseisellä direktiivillä annettua oikeutta.<sup>16</sup>

33. Kyseessä olevasta kansallisesta lainsäädännöstä, sellaisena kuin jotkin kansalliset tuomioistuimet ovat sitä tulkinneet, näyttäisi johtuvan, että oikeuden palkalliseen vuosilomaan on katsottava lakkaavan lomavuoden lopussa, jos työntekijä ei ole pyytänyt saada käyttää oikeuttaan tuona ajanjaksona. Palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden, jonka käyttämisestä työntekijä ei ole vaatinut, lakkaamisesta seuraa työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta maksettavan lomakorvauksen menetys.

34. Näin tulkittuna tällainen kansallinen lainsäädäntö vaikuttaisi direktiivin 2003/88 7 artiklan vastaiselta siltä osin kuin siinä oletetaan automaattisesti, että jos työntekijä ei ole anonut lomaa lomavuodelle, hän menettää sen lomavuoden päättyessä ilman, että ensin tarkistettaisiin, onko hänelle annettu todellinen mahdollisuus käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan, kuten unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä edellytetään.

35. Kun otetaan huomioon palkallista vuosilomaa koskevalle oikeudelle direktiivissä 2003/88 säädetty tarkoitus eli se, että työntekijän on hänen turvallisuutensa ja terveytensä suojelemiseksi saatava tosiasiallinen lepoaika, työnantajan velvollisuutena on toteuttaa asiaankuuluvat toimenpiteet, jotta työntekijä saisi mahdollisuuden käyttää tosiasiallisesti oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan, ja jos tämä riitautetaan, osoittaa toteuttaneensa sellaiset toimenpiteet.

36. Muistutan tältä osin, että direktiivissä 2003/88 ”vahvistetaan – – sääntö, jonka mukaan työntekijän on hänen turvallisuutensa ja terveytensä suojelemiseksi tavallisesti saatava tehokas lepoaika”.<sup>17</sup> Palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden tarkoituksena on ”mahdollistaa se, että työntekijä voi levätä ja että hänellä on lepo- ja vapaa-aikaa”.<sup>18</sup>

37. Työnantajalla on erityinen vastuu siitä, että hänen johdollaan työskentelevät työntekijät käyttävät tosiasiallisesti oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan.

14 Ks. erityisesti tuomio 29.11.2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, 52 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

15 Ks. tuomio 29.11.2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, 56 kohta), kursivointi tässä.

16 Ks. erityisesti vastaavasti tuomio 20.1.2009 Schultz-Hoff ym. (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, 43 kohta); tuomio 22.11.2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, 26 kohta); ja tuomio 19.9.2013, Uudelleenkäsitely komissio v. Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, 30 kohta).

17 Tuomio 26.6.2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, 44 kohta). Kuten julkisasiamies Mengozzi huomautti asiassa Ministerul Justiției ym. (C-12/17, EU:C:2018:195) esittämänsä ratkaisuehdotuksen 17 kohdassa, ”Tosiasiallisen työskentelykauden on toisin sanoen annettava oikeus yhtä tosiasialliseen lepoaikaan”.

18 Ks. erityisesti tuomio 29.11.2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, 37 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

38. Kuten unionin tuomioistuin on jo katsonut, ”työntekijän on katsottava olevan työsuhteen heikompi osapuoli, minkä vuoksi on tarpeen estää se, että työnantajalla on mahdollisuus rajoittaa hänen oikeuksiaan”.<sup>19</sup> Unionin tuomioistuimen mukaan ”tämän heikomman aseman vuoksi tällainen työntekijä voidaan – – saada luopumaan vetoamasta nimenomaisesti oikeuksiinsa suhteessa työnantajaansa silloin, kun oikeuksien vaatiminen voi johtaa siihen, että työnantaja ryhtyy työntekijää kohtaan sellaisiin toimenpiteisiin, että työsuhde kärsii niistä työntekijän vahingoksi”.<sup>20</sup> Näin ollen ”myös kaikki työnantajan käytännöt tai laiminlyönnit, joilla on mahdollisesti ehkäisevä vaikutus siihen, miten työntekijä pitää vuosilomaa, ovat ristiriidassa palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden tarkoituksen kanssa”.<sup>21</sup>

39. Työnantaja on tällaisen, työsuhteelle ominaisen epätasapainon vuoksi velvollinen toteuttamaan riittävät toimenpiteet, jotta työntekijät voisivat käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan. Unionin tuomioistuin näyttäisikin painottaneen, että työnantajalla on velvollisuus sen suhteen, että työntekijät tosiasiallisesti pitävät lomansa, kun se on todennut, että ”työnantajan, joka ei anna työntekijälle mahdollisuutta käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan, on vastattava seurauksista”.<sup>22</sup>

40. Tällaisen velvollisuuden olemassaolo vahvistetaan direktiivissä 89/391, jota sovelletaan edelleen, kuten direktiivin 2003/88 johdanto-osan kolmannesta perustelukappaleesta ja 1 artiklan 4 kohdasta ilmenee.<sup>23</sup> Direktiivin 89/391 5 artiklan 1 kohdassa säädetäänkin, että ”työnantajan velvollisuutena on huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä kaikissa työhön liittyvissä tilanteissa”. Saman direktiivin 6 artiklan 1 kohdassa säädetään lisäksi, että ”työnantajan on velvollisuuksiensa mukaisesti toteutettava tarvittavat toimenpiteet työntekijöidensä turvallisuuden ja terveyden suojelemiseksi”.

41. Direktiivin 2003/88 7 artiklan tulkinnassa on siis syytä ottaa huomioon työnantajille direktiivissä 89/391 asetettu velvollisuus.

42. Lisäksi huomautan Saksan liittotasavallan myöntäneen istunnossa, että työnantaja on huolenpitoperiaatteen mukaisesti yleisesti velvollinen huolehtimaan työntekijöidensä hyvinvoinnista, ja tällaiseen huolenpitovelvoitteeseen sisältyy myös se, että työntekijälle on annettava mahdollisuus harjoittaa oikeuksiaan.

43. Kyseisen velvollisuuden on työajan järjestämisen osalta ilmentävä työnantajan toteuttamina organisatorisina käytännön toimenpiteinä, jotta työntekijät voisivat käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan, sekä täsmällisenä ja oikea-aikaisena tiedottamisena siitä, että lomansa pitämättä jättävät työntekijät saattavat menettää ne lomavuoden tai loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä. Työnantajan on myös kerrottava työntekijöille, että jos he eivät pidä lomiaan työsuhteen aikana, vaikka heillä on siihen todellinen mahdollisuus, he eivät voi jälkikäteen vedota oikeuteen saada lomakorvausta työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta. Tämä työnantajan velvollisuus ei kuitenkaan johda ”siihen, että työnantajan pitäisi pakottaa työntekijät todella käyttämään ne lepoajat, joihin heillä on oikeus”.<sup>24</sup> Tällä varauksella katson, että työnantajalle asetetun velvollisuuden on ilmentävä todistelujärjestelmässä, jonka mukaan työnantajan kuuluu riitauttamistapauksissa osoittaa toteuttaneensa toimenpiteitä, jotta työntekijä saisi mahdollisuuden todella käyttää loma-oikeuttaan.

19 Ks. erityisesti tuomio 25.11.2010, Fuß, (C-429/09, EU:C:2010:717, 80 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

20 Ibidem, 81 kohta.

21 Tuomio 29.11.2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, 39 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

22 Tuomio 29.11.2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, 63 kohta).

23 Yhteydestä direktiivin 2003/88 ja työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemisen parantamisen välillä katso erityisesti tuomio 19.9.2013, Uudelleenkäsittely komissio v. Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, 44 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Direktiivillä 89/391 tavoitellun tarkoituksen mukaisesti direktiivissä 2003/88 vahvistetaan, kuten sen 1 artiklan 1 kohdasta ilmenee, ”turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäisvaatimukset työajan järjestämistä varten”.

24 Ks. tuomio 7.9.2006, komissio v. Yhdistynyt kuningaskunta (C-484/04, EU:C:2006:526, 43 kohta).

44. Kun otetaan huomioon työnantajan velvollisuus antaa työntekijöilleen käytännössä mahdollisuus käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan, kansallinen lainsäädäntö tai käytäntö, jonka mukaan kyseisen oikeuden käyttämisen katsotaan olevan yksinomaan työntekijöiden vastuulla ilman, että ensin tarkistettaisiin, onko työnantaja noudattanut velvollisuuttaan, on direktiivin 2003/88 7 artiklan vastainen. Jos hyväksyttäisiin, että kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaan palkallista vuosilomaa koskeva työntekijän oikeus voisi lakata ilman, että hänellä on tosiasiallisesti ollut mahdollisuus käyttää tätä oikeutta, itse asiassa vaarannettaisiin direktiivin 2003/88 7 artiklalla jokaiselle työntekijälle suoraan annetun sosiaalisen oikeuden ydinsisältö.<sup>25</sup> Se, ettei työntekijä ole pyytänyt saada käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan lomavuoden aikana, ei edellä esitetystä perusteella voi ipso facto johtaa siihen, että hän menettää tuon oikeuden lomavuoden päättyessä ja vastaavasti oikeutensa saada lomakorvausta työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta. Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä näytettäisiin sitä paitsi kiistettävän, että sillä, onko työntekijä hakenut palkallista vuosilomaa, olisi merkitystä.<sup>26</sup>

45. Ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen onkin tutkittava sen tarkoituksen osalta, joka direktiivissä 2003/88 annetaan palkallista vuosilomaa koskevalle oikeudelle, onko työnantaja siltä vaadittavaa huolellisuutta noudattamalla osoittanut toteuttaneensa asianmukaiset toimenpiteet, jotta työntekijä saisi mahdollisuuden tosiasiallisesti käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan. Jos työnantaja osoittaa noudattaneensa vaadittavaa huolellisuutta, mutta sen toteuttamista toimenpiteistä huolimatta työntekijä on harkitusti luopunut käyttämästä oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan, vaikka hänellä olisikin ollut siihen mahdollisuus työsuhteen aikana, hän ei voi direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdan perusteella vaatia rahallista korvausta työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä vuosilomastaan. Onhan työntekijällä siinä tapauksessa ollut mahdollisuus käyttää oikeuttaan. Hän on luopunut siitä harkitusti, tietoisena häneen työsuhteen päättyessä mahdollisesti kohdistuvista oikeusvaikutuksista.

46. Eräistä unionin tuomioistuimen esittämistä näkökohdista saattaa tosin saada sen vaikutelman, että unionin tuomioistuin tulkitsee direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdan antavan työntekijöille suoraan ja automaattisesti oikeuden lomakorvaukseen työsuhteen päättymisen vuoksi pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta. Tarkoitettujen korvauksen olemassaolon edellytyksistä unionin tuomioistuin onkin korostanut, että ”silloin kun työsuhde on päättynyt ja kun palkallisen vuosiloman pitäminen ei todellisuudessa enää ole mahdollista, direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdassa säädetään, että työntekijällä on oikeus korvaukseen, jotta estetään se, että työntekijä ei voisi edes rahallisessa muodossa käyttää tätä oikeutta kyseisen mahdottomuuden vuoksi”.<sup>27</sup> Unionin tuomioistuin on myös katsonut, että ”koska unionin tuomioistuimen on taattava kyseisen unionin oikeudessa vahvistetun työntekijän perusoikeuden kunnioittaminen, se ei voi tulkita direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohtaa suppeasti työntekijällä kyseisen säännöksen perusteella olevien oikeuksien kustannuksella”.<sup>28</sup> Unionin tuomioistuin on myös katsonut, että ”direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdassa, sellaisena kuin unionin tuomioistuin on sitä tulkinnut, 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”.<sup>29</sup>

47. Näin ollen on korostettava, että mainitut näkökohdat kytkeytyvät kiinteästi asiayhteyksiin, joissa ne ovat tulleet esiin, eli tilanteisiin, joissa työntekijä on ollut estynyt käyttämästä oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan sairauden tai kuolemansa vuoksi.

25 Ks. erityisesti tuomio 19.9.2013, Uudelleenkäsitteily komissio v. Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, 32 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

26 Ks. tältä osin tuomio 29.11.2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, 62 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

27 Ks. erityisesti tuomio 12.6.2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, 17 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

28 Ks. erityisesti tuomio 12.6.2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, 22 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

29 Ks. erityisesti tuomio 12.6.2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, 23 kohta).



48. Direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdan ei myöskään voida missään tapauksessa tulkita tarkoittavan, että palkallisen vuosilomansa vapaaehtoisesti ja harkitusti pitämättä jättänyt työntekijä voisi vaatia oikeutta saada lomakorvausta työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta, jos hänen työnantajansa osoittaa antaneensa hänelle todellisen mahdollisuuden pitää lomansa työsuhteen aikana.

49. Direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdan tulkitseminen siten, että työntekijälle olisi automaattisesti maksettava lomakorvaus työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta tutkimatta sekä työnantajan että kyseisen työntekijän toimintaa, olisi vastoin niin kyseisen säännöksen sanamuotoa kuin palkallisen vuosiloman tarkoitusta, jota unionin tuomioistuin on korostanut vakiintuneessa oikeuskäytännössään ja josta se on myöhemmin muistuttanut. Direktiivin 2003/88 7 artiklaa on tulkittava sen sanamuodon ja tavoitteen valossa.<sup>30</sup>

50. Tarkasteltaessa ensinnäkin direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdan sanamuotoa, siitä ilmenee, että sellaisen rahallisen korvauksen maksaminen, jonka tarkoituksena on korvata palkallisen vuosiloman vähimmäisaika, on mahdollista ainoastaan silloin, kun työsuhde päättyy. Loman tosiasiallinen pitäminen on siis sääntö, ja rahallinen korvaus on poikkeus. Edes silloin, kun kyse on työsuhteen päättymisestä, kyseisen säännöksen sanamuoto ei myöskään ilmaise ajatusta korvauksen automaattisesta saamisesta työsuhteen päättyessä, vaan ainoastaan ajatuksen mahdollisuudesta siihen.

51. Toiseksi muistutan, että palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden tarkoituksena on ”mahdollistaa se, että työntekijä voi levätä ja että hänellä on lepo- ja vapaa-aikaa”.<sup>31</sup> On myös syytä mainita uudestaan sääntö, jonka mukaan työntekijän on tavallisesti saatava tosiasiallinen lepoaika.

52. Direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdan tulkitseminen siten, että se antaisi työntekijälle suoraan ja automaattisesti oikeuden rahalliseen korvaukseen työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta, loukkaisi sekä kyseistä tarkoitusta että vaatimusta työntekijän tosiasiallisesta lepoajasta, sillä niiden mukaan palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden käyttämisen on periaatteessa toteuduttava muutoin kuin rahana.

53. Sellainen tulkinta nimittäin saattaisi motivoida niitä työntekijöitä, jotka tietävät työsuhteensa voivan päättyä lähitulevaisuudessa esimerkiksi siksi, että he ovat koulutuksessa tai heidät on palkattu määräaikaisella työsopimuksella, jättämään lomansa pitämättä saadakseen enemmän palkkaa, kun he työsuhteensa päättyessä saisivat rahallista korvausta pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta. Unionin tuomioistuin on jo katsonut, että on varottava tulkitsemaasta direktiivin 2003/88 7 artiklaa siten, että se ”luo joka tapauksessa direktiivin tavoitteiden kanssa ristiriidassa olevan yllykkeen luopua lepolomasta tai toimia siten, että työntekijät luopuvat siitä”.<sup>32</sup> Palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden tarkoituksen noudattamiseksi on siis varmistettava, että direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohtaa ei voida hyödyntää keinona kerryttää palkallisia vuosilomapäiviä, jotta niistä maksettaisiin rahallinen korvaus työsuhteen päättyessä.<sup>33</sup>

54. Totean lisäksi, että työntekijän terveyden ja turvallisuuden suojeleminen ei ole vain yksittäisen työntekijän oman edun, vaan myös hänen työnantajansa ja yleisen edun mukaista.<sup>34</sup>

30 Ks. erityisesti tuomio 22.5.2014, Lock (C-539/12, EU:C:2014:351, 15 kohta).

31 Ks. erityisesti tuomio 29.11.2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, 37 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

32 Ks. tuomio 6.4.2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-124/05, EU:C:2006:244, 32 kohta). Ks. myös vastaavasti päättelystä, joka perustuu sääntöön, jonka mukaan työntekijän on tavallisesti saatava tosiasiallinen lepoaika, tuomio 16.3.2006, Robinson-Steele ym. (C-131/04 ja C-257/04, EU:C:2006:177).

33 Ks. vastaavasti julkisasiamies Tanchevin ratkaisuehdotus asiassa King (C-214/16, EU:C:2017:439, 97 kohta).

34 Ks. vastaavasti tästä ajatuksesta julkisasiamies Stix-Hacklin ratkaisuehdotus Robinson-Steele ym. (C-131/04 ja C-257/04, EU:C:2005:650, 79 kohta).

55. Tämä huomioon ottaen onkin syytä suhteuttaa 12.6.2014 annetun tuomion Bollacke<sup>35</sup> sitä kohtaa, jossa unionin tuomioistuin on todennut, että ”direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdassa, sellaisena kuin unionin tuomioistuin on sitä tulkinnut, 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”.<sup>36</sup> Jotta direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdassa asetettu toinen ehto, joka siis edellyttää ”*ettei työntekijä ole pitänyt* kaikkea palkallista vuosilomaansa, johon hänellä oli oikeus työsuhteen päättyessä”<sup>37</sup>, täyttäisi palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden kaksi tarkoitusta eli mahdollistaisi yhtäältä sen, että työntekijä voi levätä, ja toisaalta sen, että hänellä on lepo- ja vapaa-aikaa, sekä noudattaisi myös sääntöä, jonka mukaan työntekijän on tavallisesti saatava tehokas lepoaika, kyseisen ehdon on siis väistämättä tulkittava tarkoittavan, että työntekijä ”*ei ole kyennyt käyttämään* [kaikkea palkallista vuosilomaansa] – – ennen työsuhteensa päättymistä”.<sup>38</sup> Ainoastaan silloin, kun ensimmäinen ehto eli työsuhteen päättyminen ja esitetyllä tavalla ymmärrettävä toinen ehto täyttyvät, on työntekijällä, jonka työsuhde on päättynyt, direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdan perusteella oikeus saada rahallista korvausta pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta.

56. Näin tulkittuna direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohta mahdollistaa asianmukaisen tasapainon takaamisen kahden seikan välillä: tarvittava rahallinen korvaus palkallisesta vuosilomasta, jonka pitäminen ei ole käytännössä ollut mahdollista työsuhteen aikana, ja kyseisen oikeuden noudattaminen, joka periaatteessa edellyttää loman tosiasiallista pitämistä.

57. Kaiken kaikkiaan ehdotan, että unionin tuomioistuin hylkäisi näkemyksen, jonka mukaan rahallisen korvauksen maksamiselle työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta olisi kaksi edellytystä – yhtäältä se, että työntekijä on henkilökohtaisesti vaatinut työnantajaltaan saada pitää riidanalaisen loman, ja toisaalta se, että asianomainen osoittaa, ettei hänelle ole annettu mahdollisuutta käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan hänestä itsestään riippumattomista syistä.

58. Ehdotan, että unionin tuomioistuin omaksuisi toisenlaisen päättelytavan nojautuen siihen sääntöön, että loman tosiasiallinen pitäminen on asetettava etusijalle, ja velvollisuuteen, joka työnantajalla on tämän suhteen. Vastuuta huolehtia siitä, että työntekijät todellakin pitävät lomansa, jotta he eivät menettäisi mahdollisuutta siihen, ei sen vuoksi pidä säilyttää yksinomaan heille itselleen. Sellaisessa ratkaisussa nimittäin jäisi ottamatta huomioon työsuhteiden tosiasiallinen luonne, joka ilmenee työnantajan ja -tekijän välisenä epätasapainona, sillä työntekijä voidaan eri tavoin saada houkuteltua työskentelemään enemmän, erityisesti silloin, kun hänen toiveenaan on työsopimuksen uusiminen. Jotta voitaisiin lieventää tätä riskiä sekä työntekijöiden taipumusta vaihtaa lomapäivänsä palkanlisään, työnantajalle on asetettava velvollisuus toteuttaa tarvittavat toimenpiteet, jotta työntekijällä olisi mahdollisuus todellakin käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan. Jos työnantaja osoittaa antaneensa työntekijälle mahdollisuuden käyttää kyseistä oikeutta, tämä ei siinä tapauksessa voi vaatia direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdan perusteella rahallisen korvauksen maksamista työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta.

59. Ehdotankin, että unionin tuomioistuin vastaisi ennakkoratkaisukysymyksen esittäneelle tuomioistuimelle, että direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohtaa olisi tulkittava siten, että se antaa oikeuden rahalliseen korvaukseen työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä vuosilomasta, jos työntekijä ei ole pystynyt pitämään kaikkea palkallista vuosilomaa, johon hänellä oli oikeus työsuhteensa aikana.

35 C-118/13, EU:C:2014:1755.

36 Ks. tuomio 12.6.2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, 23 kohta).

37 Ks. erityisesti tuomio 20.7.2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, 27 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen), kursivointi tässä.

38 Ks. tältä osin tuomio 20.7.2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, 28 kohta), kursivointi tässä.

60. Kyseisen säännöksen on mielestäni tulkittava olevan esteenä kansalliselle lainsäädännölle tai käytännöille, joiden nojalla työntekijä menettää oikeutensa rahalliseen korvaukseen työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta, jos hän yhtäältä ei ole hakenut palkallisen vuosiloman myöntämistä työsuhteen aikana ja toisaalta ei osoita, että hänen olisi ollut mahdotonta pitää lomaansa hänestä itsestään riippumattomista syistä, ilman että ensin tarkistettaisiin, onko työnantaja antanut hänelle todellisen mahdollisuuden käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan.

61. Kansallisen tuomioistuimen saadessa käsiteltäväkseen riita-asian, joka koskee työntekijän oikeutta rahalliseen korvaukseen työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta, se on velvollinen tarkistamaan, onko työnantaja osoittanut toteuttaneensa asianmukaiset toimenpiteet, jotta työntekijä saisi mahdollisuuden tosiasiallisesti käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan työsuhteen aikana. Jos työnantaja osoittaa noudattaneensa vaadittavaa huolellisuutta, mutta sen toteuttamista toimenpiteistä huolimatta työntekijä on harkitusti ja tietoisesti luopunut käyttämästä oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan, vaikka hänellä olisikin ollut siihen mahdollisuus työsuhteen aikana, hän ei voi direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdan perusteella vaatia rahallista korvausta työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä vuosilomasta.

62. Jos ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen suorittamien tarkistusten mukaan Berliinin osavaltion on Kreuzigerin työnantajana antanut hänelle mahdollisuuden harjoittaa oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan, mutta hän ei siitä huolimatta ole halunnut pitää lomaansa ennen toisen valtioneuvoston suullisen kokeen suorittamista, kyseinen tuomioistuin voi näin ollen katsoa, että asianomaiselle on perustellusti kieltäydytty maksamasta rahallista korvausta.

#### IV Ratkaisuehdotus

63. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että unionin tuomioistuin vastaa Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburgin esittämiin ennakkoratkaisukysymyksiin seuraavasti:

- 1) Tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY 7 artiklan 2 kohtaa on tulkittava siten, että se antaa oikeuden rahalliseen korvaukseen työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta, jos työntekijä ei ole pystynyt pitämään kaikkea palkallista vuosilomaa, johon hänellä oli oikeus työsuhteensa aikana.
- 2) Direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdan on tulkittava olevan esteenä kansalliselle lainsäädännölle tai käytännöille, joiden nojalla työntekijä menettää oikeutensa rahalliseen korvaukseen työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta, jos hän yhtäältä ei ole hakenut palkallisen vuosiloman myöntämistä työsuhteen aikana ja toisaalta ei osoita, että hänen olisi ollut mahdotonta pitää lomaansa hänestä itsestään riippumattomista syistä, ilman että ensin tarkistettaisiin, onko työnantaja antanut hänelle todellisen mahdollisuuden käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan.
- 3) Kansallisen tuomioistuimen saadessa käsiteltäväkseen riita-asian, joka koskee työntekijän oikeutta rahalliseen korvaukseen työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta, se on velvollinen tarkistamaan, onko työnantaja osoittanut toteuttaneensa asianmukaiset toimenpiteet, jotta työntekijä saisi mahdollisuuden tosiasiallisesti käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan työsuhteen aikana. Jos työnantaja osoittaa noudattaneensa vaadittavaa huolellisuutta, mutta sen toteuttamista toimenpiteistä huolimatta työntekijä on harkitusti ja tietoisesti luopunut käyttämästä oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan, vaikka hänellä olisikin ollut siihen mahdollisuus työsuhteen aikana, hän ei voi direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdan perusteella vaatia rahallista korvausta työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä vuosilomasta.