



Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (viides jaosto)

29 päivänä marraskuuta 2017*

Ennakkoratkaisupyyntö – Työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojeleminen – Direktiivi 2003/88/EY – Työajan järjestäminen – 7 artikla – Pitämättä jääneestä vuosilomasta työsuhteen päättyessä maksettu korvaus – Kansallinen säännöstö, jonka mukaan työntekijän on otettava vuosilomansa ilman, että vuosilomapalkkaa olisi määrätty

Asiassa C-214/16,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyyntöstä, jonka Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Englannin ja Walesin ylioikeus (siviiliasioiden osasto), Yhdistynyt kuningaskunta) on esittänyt 30.3.2016 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 18.4.2016, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Conley King

vastaaan

The Sash Window Workshop Ltd ja

Richard Dollar,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (viides jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja J. L. da Cruz Vilaça sekä tuomarit E. Levits (esittelevä tuomari), A. Borg Barthet, M. Berger ja F. Biltgen,

julkisasiamies: E. Tanchev,

kirjaaja: hallintovirkamies C. Strömholm,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 29.3.2017 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

- Conley King, edustajinaan C. Gilroy-Scott, solicitor, A. Dashwood, QC, ja J. Williams, barrister,
- The Sash Window Workshop Ltd ja Richard Dollar, edustajanaan M. Pilgerstorfer, barrister, J. Pottsin, solicitor, valtuuttamana,
- Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus, asiamiehenään S. Simmons, avustajanaan C. Banner, barrister,

* Oikeudenkäyntikieli: englanti.

– Euroopan komissio, asiamiehinään M. van Beek ja J. Tomkin,
kuultuaan julkisasiamiehen 8.6.2017 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 esitetty asiassa, jossa vastakkain ovat Conley King ja hänen entinen työnantajansa The Sash Window Workshop Ltd ja Richard Dollar (jäljempänä Sash WW) ja jossa on kyse ensin mainitun esittämästä pyynnöstä saada rahallinen korvaus vuosien 1999–2012 osalta pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Kansainvälisen työjärjestön yleissopimus nro 132

- 3 Palkallisesta vuosilomasta 24.6.1970 tehdyn Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksen nro 132 (muutettu) 9 artiklan 1 momentissa määrätään seuraavaa:
”Tämän yleissopimuksen 8 artiklan 2 momentissa tarkoitettu palkallisen vuosiloman yhtäjaksoinen osa on annettava ja pidettävä viimeistään vuoden kuluessa ja palkallisen vuosiloman jäljelle jäävä osa viimeistään 18 kuukauden kuluessa sen vuoden päättymisestä, jonka osalta lomaoikeus on syntynyt.”
- 4 Mainitun yleissopimuksen on ratifioinut 37 valtiota, joihin Ison-Britannian ja Pohjois-Irlannin yhdistynyt kuningaskunta ei kuulu.

Unionin oikeus

- 5 Direktiivin 2003/88 johdanto-osan kuudennessa perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:
”Olisi otettava huomioon Kansainvälisen työjärjestön periaatteet, jotka koskevat työajan järjestämistä
– –”
- 6 Kyseisen direktiivin 1 artiklassa määritellään direktiivin tarkoitus ja soveltamisala. Siinä säädetään seuraavaa:
”1. Tässä direktiivissä vahvistetaan turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäisvaatimukset työajan järjestämistä varten.
2. Tämä direktiivi koskee:
a) [vähimmäis]vuosilomaa
– –”

7 Mainitun direktiivin 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.”

8 Saman direktiivin 17 artiklassa säädetään, että jäsenvaltiot voivat poiketa direktiivin tietyistä säännöksistä. Direktiivin 2003/88 7 artiklasta poikkeaminen ei ole sallittua.

Yhdistyneen kuningaskunnan oikeus

9 Direktiivi 2003/88 on saatettu osaksi Yhdistyneen kuningaskunnan oikeutta vuoden 1998 työaika-asetuksella (Working Time Regulations 1998), sellaisena kuin se on muutettuna (jäljempänä vuoden 1998 asetus).

10 Vuoden 1998 asetuksen 13 §:ssä vahvistetaan työntekijän oikeus vuosilomaan. Sen 1 momentissa säädetään seuraavaa:

” – – työntekijällä on oikeus saada vuosilomaa neljä viikkoa kunakin lomavuotena.”

11 Kyseisen asetuksen 13 §:n 9 momentissa säädetään seuraavaa:

”Loma, johon työntekijällä on tämän asetuksen mukaan oikeus, voidaan ottaa erissä, mutta

a) se voidaan ottaa vain sinä lomavuonna, jonka osalta se on kertynyt, ja

b) sitä ei saa korvata rahalla, paitsi jos työntekijän työsuhde on päättynyt.”

12 Mainitun asetuksen 16 § koskee työntekijän oikeutta saada vuosilomapalkkaa. Kyseisen pykälän 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Työntekijällä on oikeus saada korvaus kaikilta vuosiloman jaksoilta, joihin hänellä on 13 §:n mukaan oikeus, viikkopalkan mukaisesti kultakin lomaviikolta.”

13 Saman asetuksen 30 §:n 1 momentissa annetaan työntekijälle seuraava oikeus:

”(1) Työntekijä voi nostaa Employment Tribunalissa [(työoikeudellisten asioiden tuomioistuin, Yhdistynyt kuningaskunta)] kanteen siitä, että hänen työnantajansa

(a) ei ole antanut hänen käyttää oikeutta, joka hänellä on

(i) – – 13 §:n 1 momentin nojalla;

– – tai

(b) ei ole maksanut hänelle kokonaan tai osittain sitä määrää, joka hänelle on maksettava – – 16 §:n 1 momentin nojalla.

2. Employment Tribunal ei ota tutkittavaksi tähän pykälään perustuvaa kannetta, jollei sitä ole nostettu

- (a) ennen kuin kolme kuukautta – – on kulunut siitä päivästä, jolloin väitetään, että oikeuden käyttäminen olisi pitänyt sallia (tai silloin kun on kyse useamman päivän pituisesta lepokaudesta tai lomasta, siitä päivästä, jolloin sen olisi pitänyt sallia alkavan) tai mahdollisesti maksu olisi pitänyt suorittaa;
- (b) sellaisen pidemmän ajanjakson kuluessa, jota Employment Tribunal pitää kohtuullisena siinä tapauksessa, että osoitetaan, ettei kannetta ole ollut kohtuudella mahdollista nostaa ennen kyseisen kolmen kuukauden tai mahdollisesti kuuden kuukauden pituisen ajanjakson päättymistä.

– –”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

- 14 King työskenteli Sash WW:n palveluksessa sellaisen sopimuksen perusteella, josta käytettiin nimitystä ”itsenäistä työskentelyä koskeva pelkästään palkkioperusteinen sopimus” (self-employed commission-only contract), 1.6.1999 alkaen siihen saakka, kun hän siirtyi eläkkeelle 6.10.2012. Kyseisen sopimuksen mukaan King sai ainoastaan palkkioita. Kun King otti vuosilomaa, siitä ei maksettu palkkaa.
- 15 King vaati työsuhteensa päättyessä työnantajaansa maksamaan rahallisia korvauksia vuosilomasta, jonka hän oli pitänyt ja josta ei ollut maksettu palkkaa, sekä vuosilomasta, jota hän ei ollut pitänyt, koko siltä ajalta, jonka hän oli työskennellyt, eli 1.6.1999 ja 6.10.2012 väliseltä ajalta. Sash WW kieltäytyi hyväksymästä Kingin vaatimusta sillä perusteella, että King oli itsenäinen ammatinharjoittaja.
- 16 King nosti kanteen toimivaltaisessa Employment Tribunalissa. Employment Tribunal erotti toisistaan kolme vuosilomien ryhmää, joiden osalta oli selvää, ettei niiden osalta ollut maksettu palkkaa:
 - ”loma-ajan palkka 1”, joka vastaa lomaa, joka on kertynyt mutta jota ei ollut työsuhteen päättymisajankohtana pidetty viimeisen lomavuoden (2012–2013) aikana
 - ”loma-ajan palkka 2”, joka vastaa lomaa, joka on todellisuudessa pidetty vuosien 1999 ja 2012 välisenä aikana mutta jonka osalta ei ole saatu mitään palkkaa
 - ”loma-ajan palkka 3”, joka vastaa lomaa, joka on kertynyt mutta jäänyt pitämättä koko siltä ajalta, jonka King on työskennellyt ja jonka pituus on yhteensä 24,15 viikkoa.
- 17 Employment Tribunal katsoi ratkaisussaan, että King oli luonnehdittava direktiivissä 2003/88 tarkoitetuksi työntekijäksi ja että hänellä oli oikeus saada kolmen vaaditun loma-ajan palkkaa koskevan ryhmän mukainen palkka.
- 18 Sash WW valitti Employment Tribunalin tuomiosta Employment Appeal Tribunaliin (työoikeudellisten asioiden ylioikeus, Yhdistynyt kuningaskunta), joka hyväksyi valituksen ja palautti asian Employment Tribunaliin. King teki kyseisestä ratkaisusta valituksen ja Sash WW vastavalituksen.
- 19 Ennakkoratkaisua pyytäneessä tuomioistuimessa eli Court of Appealissa (England & Wales) (Civil Division) (Englannin ja Walesin ylioikeus (siviiliasioiden osasto), Yhdistynyt kuningaskunta) on vastedes selvää, että King on direktiivissä 2003/88 tarkoitettu työntekijä ja että hänellä on oikeus loma-ajan palkkaan 1 ja 2.

- 20 Sash WW väittää loma-ajan palkan 3 osalta, ettei Kingillä ollut vuoden 1998 asetuksen 13 §:n 9 momentin a kohdan nojalla oikeutta siirtää pitämättä jäänyttä vuosilomaa uudelle lomavuodelle. Koska King ei ole nostanut kannetta kyseisen asetuksen 30 §:n 1 momentin a kohdan nojalla, hän on menettänyt kaikki oikeudet vuosilomiinsa, joten vaatimus, joka koskee rahallista korvausta kyseessä olevina lomavuosina pitämättä jääneen palkallisen vuosiloman osalta, on vanhentunut.
- 21 King katsoo sitä vastoin, että hänen oikeutensa palkalliseen vuosilomaan, jota ei ole otettu sen johdosta, ettei työnantaja olisi maksanut sen ajalta palkkaa, ovat siirtyneet seuraavalle lomavuodelle vuoden 1998 asetuksen 13 §:n 9 momentin a kohdan säännöksistä riippumatta ja tämän jälkeen vuodesta toiseen siihen ajankohtaan saakka, jolloin työsuhde päättyi. King viittaa 20.1.2009 annettuun tuomioon Schultz-Hoff ym. (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18) ja väittää, että oikeus saada rahallinen korvaus pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta on syntynyt vasta työsuhteen päättyessä ja että hänen kanteensa on näin ollen nostettu määräajassa.
- 22 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, että Yhdistyneen kuningaskunnan oikeuden nojalla ei ole mahdollista siirtää vuosilomaa sitä lomavuotta pidemmälle, jonka osalta kyseinen loma on myönnetty, eikä siinä taata välttämättä tehokasta oikeussuojakeinoa direktiivin 2003/88 7 artiklan rikkomiseen vetoamiseksi, ja sillä on epäilyjä sen käsiteltävänä olevan oikeusriidan ratkaisemisen kannalta merkityksellisen unionin oikeuden tulkinnasta.
- 23 Se huomauttaa tältä osin etenkin, että sellaisen palkallisen vuosiloman siirtämistä, joka on jäänyt pitämättä sen vuoksi, ettei työnantaja ole suostunut maksamaan sen ajalta palkkaa, saatettaisiin arvioida eri tavalla kuin silloin, kun on kyse vuosilomasta, jota työntekijä ei ole pitänyt sairauden vuoksi. Unionin tuomioistuin on kuitenkin tulkinnut sovellettavia unionin oikeuden säännöksiä ainoastaan viimeksi mainitun tilanteen yhteydessä.
- 24 Tässä tilanteessa Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:
- ”1) Jos työntekijän ja työnantajan välillä on riitaa siitä, onko työntekijällä direktiivin 2003/88 7 artiklan mukainen oikeus palkalliseen vuosilomaan, onko se, että työntekijän on ensin otettava loma ennen kuin hän on voi selvittää, onko hänellä oikeus saada palkkaa, yhteensoveltuva unionin oikeuden ja erityisesti tehokkaita oikeussuojakeinoja koskevan periaatteen kanssa?
- 2) Jos työntekijä ei ota kokonaan tai osittain sitä vuosilomaa, johon hänellä on oikeus, lomavuotena, jolloin oikeutta on käytettävä, tilanteessa, jossa hän olisi ottanut lomaa, jollei työnantaja olisi kieltäytynyt maksamasta hänelle palkkaa siitä lomasta, jonka hän ottaa, voiko työntekijä väittää, että häntä on estetty käyttämästä oikeuttaan palkalliseen lomaan, sillä seurauksella, että oikeus siirtyy siihen saakka, kun hänellä on tilaisuus käyttää kyseistä oikeutta?
- 3) Jos oikeus siirtyy, siirtyykö se loputtomasti, vai sovelletaanko sellaista aikarajaa, jonka kuluessa siirrettyä oikeutta on käytettävä, vastaavasti kuin sellaisia aikarajoja, joita sovelletaan siinä tapauksessa, ettei työntekijä voi käyttää oikeutta lomaan merkityksellisenä lomavuotena sairauden vuoksi?
- 4) Jos loman siirtämiselle varattua ajanjaksoa ei ole määritetty laissa tai sopimuksessa, onko tuomioistuin velvollinen rajoittamaan loman siirtämiselle varattua ajanjaksoa sen varmistamiseksi, että kansallisten säännösten soveltamisella ei vääristetä [direktiivin 2003/88] 7 artiklan taustalla olevaa tavoitetta?
- 5) Jos näin on, onko määräaika, joka on 18 kuukautta sen lomavuoden päättymisestä, jona loma on ansaittu, yhteensoveltuva [direktiivin 2003/88] 7 artiklaan perustuvan oikeuden kanssa?”

Suullisen käsittelyn uudelleen aloittamista koskeva pyyntö

- 25 King on julkisasiamiehen esitettyä 8.6.2017 ratkaisuehdotuksensa pyytänyt unionin tuomioistuimen kirjaamoon 19.6.2017 toimittamallaan asiakirjalla, että asian käsittelyn suullinen vaihe määrätään aloitettavaksi uudelleen. King väittää kyseisen pyynnön tueksi lähinnä, että julkisasiamiehen ratkaisuehdotuksessa on käsitetty väärin työtarjous, joka hänelle on väitetysti tehty vuonna 2008.
- 26 Tältä osin on kuitenkin huomautettava, että SEUT 252 artiklan toisen kohdan mukaan julkisasiamies esittää täysin puolueettomana ja riippumattomana julkisessa istunnossa perustellut ratkaisuehdotukset asioissa, jotka Euroopan unionin tuomioistuimen perussäännön mukaan vaativat hänen myötävaikutustaan. Julkisasiamiehen ratkaisuehdotus tai perustelut, joiden päätteeksi hän päätyy siihen, eivät sido unionin tuomioistuinta (tuomio 22.6.2017, Federatie Nederlandse Vakvereniging ym., C-126/16, EU:C:2017:489, 31 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 27 Tämän vuoksi se, että asianosainen ei yhdy julkisasiamiehen ratkaisuehdotuksessa todettuun – riippumatta ratkaisuehdotuksessa tutkituista kysymyksistä –, ei sellaisenaan voi olla peruste suullisen käsittelyn aloittamiseksi uudelleen (ks. vastaavasti tuomio 17.9.2015, Mory ym. v. komissio, C-33/14 P, EU:C:2015:609, 26 kohta).
- 28 Unionin tuomioistuimen työjärjestyksen 83 artiklassa määrätään kuitenkin, että unionin tuomioistuin voi julkisasiamiestä kuultuaan milloin tahansa määrätä asian käsittelyn suullisen vaiheen aloitettavaksi uudelleen erityisesti, jos se katsoo, ettei sillä ole riittävästi tietoa asiasta, tai jos asianosainen on suullisen vaiheen päätyneeksi julistamisen jälkeen vedonnut uuteen seikkaan, joka voi olennaisesti vaikuttaa unionin tuomioistuimen ratkaisuun, taikka jos asia on ratkaistava sellaisella perusteella, josta asianosaisilla tai Euroopan unionin tuomioistuimen perussäännön 23 artiklassa tarkoitettulla osapuolella ei ole ollut tilaisuutta lausua.
- 29 Näin ei ole nyt käsiteltävässä asiassa. Unionin tuomioistuin katsoo näet julkisasiamiestä kuultuaan, että sillä on kaikki asian ratkaisemiseksi tarvittavat tiedot.
- 30 Edellä esitetyn perusteella asian käsittelyn suullista vaihetta ei ole määrättävä aloitettavaksi uudelleen.

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Ensimmäinen kysymys

- 31 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee ensimmäisellä kysymyksellään lähinnä, onko direktiivin 2003/88 7 artiklaa ja Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) 47 artiklassa vahvistettua oikeutta tehokkaiisiin oikeussuojakeinoihin tulkittava siten, että tilanteessa, jossa työntekijän ja hänen työnantajansa välillä on riitaa siitä, onko työntekijällä ensin mainitun säännöksen mukainen oikeus palkalliseen vuosilomaan, ne ovat esteenä sille, että työntekijän on otettava ensin lomansa ennen kuin hän saa tietää, onko hänellä oikeus saada sen ajalta palkkaa.
- 32 Tässä yhteydessä on ensinnäkin muistutettava, että direktiivissä 2003/88 ei sallita poikettavan sen 7 artiklan 1 kohdasta ja että tämän kohdan sanamuodosta ilmenee, että jokaisella työntekijällä on oikeus vähintään neljän viikon palkalliseen vuosilomaan. 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 (tuomio 30.6.2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, 19 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

- 33 Toiseksi on huomattava, että oikeudesta palkalliseen vuosilomaan on määrätty nimenomaisesti Euroopan unionin perusoikeuskirjan, jolla on SEU 6 artiklan 1 kohdan mukaan sama oikeudellinen arvo kuin perussopimuksilla, 31 artiklan 2 kohdassa (tuomio 22.11.2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, 37 kohta).
- 34 Kolmanneksi direktiivin 2003/88 säännöksistä ja unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee, että vaikka jäsenvaltioiden tehtävänä on määrittää palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden käyttämiseen ja toteuttamiseen liittyvät edellytykset, ne eivät saa asettaa minkäänlaisia edellytyksiä mainitun, suoraan kyseisestä direktiivistä johtuvan oikeuden itse muodostumiselle (ks. vastaavasti tuomio 20.1.2009, Schultz-Hoff ym., C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, 28 kohta).
- 35 Neljänneksi unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee, että direktiivissä 2003/88 käsitellään oikeutta vuosilomaan ja oikeutta saada vuosilomapalkkaa yhden ja saman oikeuden kahtena eri puolena. Vuosilomapalkan maksamista koskevan veloitteen tavoitteena on asettaa työntekijä loman aikana palkan osalta työskentelykausia vastaavaan tilanteeseen (tuomio 22.5.2014, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, 17 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 36 Edellä esitetystä ilmenee, että työntekijän on vuosilomaansa pitäessään voitava saada palkkaa, johon hänellä on oikeus direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan nojalla.
- 37 Palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden tarkoituksena itsessään on näet mahdollistaa se, että työntekijä voi levätä ja että hänellä on lepo- ja vapaa-aikaa (ks. mm. tuomio 20.1.2009, Schultz-Hoff ym., C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, 25 kohta ja tuomio 30.6.2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, 25 kohta).
- 38 Kuten Euroopan komissio korostaa kirjallisissa huomautuksissaan, työntekijä, joka on joutunut tilanteeseen, jossa hänellä voi olla hänen vuosilomansa aikana epävarmuutta hänelle maksettavasta palkasta, ei voi nauttia täysimääräisesti mainitusta lomasta direktiivin 2003/88 7 artiklaan perustuvana lepo- ja vapaa-aikana.
- 39 Tällainen tilanne voi niin ikään saada työntekijän luopumaan ottamasta vuosilomaansa. Tältä osin on huomautettava, että myös kaikki työnantajan käytännöt tai laiminlyönnit, joilla on mahdollisesti ehkäisevä vaikutus siihen, miten työntekijä pitää vuosilomaa, ovat ristiriidassa palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden tarkoituksen kanssa (ks. vastaavasti tuomio 22.5.2014, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, 23 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 40 Poiketen siitä, mitä Yhdistynyt kuningaskunta esittää kirjallisissa huomautuksissaan, palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden kunnioittaminen ei voi tässä yhteydessä riippua sen taloudellisen tilanteen tosiasiallisesta arvioimisesta, jossa asianomainen työntekijä on lomaa ottaessaan.
- 41 Silloin kun asiasta on riitaa työnantajan kanssa, niistä muutoksenhakekeinoista, jotka työntekijällä on oltava käytettävinaan, jotta hän voi vedota oikeuteensa saada palkallista vuosilomaa direktiivin 2003/88 nojalla, on todettava, ettei kyseisessä direktiivissä tosin ole mitään tätä koskevaa säännöstä. On kuitenkin selvää, että jäsenvaltioiden on myös tässä asiayhteydessä taattava tehokkaita oikeussuojakeinoja koskevan oikeuden, sellaisena kuin se on vahvistettu perusoikeuskirjan 47 artiklassa, kunnioittaminen (ks. analogisesti tuomio 15.9.2016, Star Storage ym., C-439/14 ja C-488/14, EU:C:2016:688, 46 kohta).
- 42 Ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee nyt käsiteltävässä tapauksessa, että direktiivin 2003/88 7 artiklassa säädetty oikeus palkalliseen vuosilomaan on pantu Yhdistyneessä kuningaskunnassa täytäntöön kahdella vuoden 1998 asetuksen erillisellä pykälällä eli yhtäältä tuon asetuksen 13 §:llä, jossa myönnetään oikeus palkalliseen vuosilomaan, ja toisaalta mainitun asetuksen 16 §:llä, jossa vahvistetaan oikeus saada kyseiseltä lomalta palkkaa. Samaa logiikkaa noudattaen tuon saman asetuksen 30 §:n 1 momentissa työntekijälle myönnetään oikeus kahteen erilliseen

muutoksenhakukeinon: työntekijä voi saattaa asian tuomioistuimen käsiteltäväksi joko riitauttaakseen työnantajansa kieltäytymisen myöntämästä hänelle hänellä mainitun 13 §:n nojalla olevaa oikeutta palkalliseen vuosilomaan tai väittääkseen, että hänen työnantajansa ei ole maksanut hänelle mainitun 16 §:n mukaisesti palkkaa koko kyseisen loman tai sen osan ajalta.

- 43 Ennakkoratkaisupyyntöistä ilmenee pääasian osalta, että sen tulkinnan johdosta, jonka Employment Appeal Tribunal oli omaksunut kyseisistä säännöksistä, oli katsottava, että työntekijä voi yhtäältä vedota vuoden 1998 asetuksen 13 §:ssä säädetyn vuosilomaoikeuden loukkaamiseen vain siltä osin kuin hänen työnantajansa ei anna hänen ottaa mitään – palkallista tai palkatonta – lomaa ja toisaalta vaatia kyseisen asetuksen 16 §:n perusteella vain palkkaa todellisuudessa pidetystä lomasta.
- 44 Tällainen tulkinta tämän kysymyksen osalta säädetystä kansallisista oikeussuojakeinoista johtaa siihen lopputulokseen, että tilanteessa, jossa työnantaja myöntää työntekijälle vain palkatonta lomaa, työntekijä ei voisi vedota tuomioistuimessa palkallisen loman ottamista koskevaan oikeuteen sellaisenaan. Hänen olisi tätä varten pakko ottaa ensin palkatonta lomaa ja nostaa tämän jälkeen kanne, jossa vaaditaan palkkaa kyseisen loman ajalta.
- 45 Tällainen lopputulos on ristiriidassa direktiivin 2003/88 7 artiklan kanssa tämän tuomion 36–40 kohdassa mainituista syistä.
- 46 Sitä suuremmalla syyllä silloin, kun on kyse Kingin tilanteen kaltaisessa tilanteessa olevasta työntekijästä, tämän tuomion 43 kohdassa esitetyn kaltainen tulkinta kansallisista oikeussuojakeinoista johtaa siihen, ettei kyseisellä työntekijällä ole mahdollisuutta vedota työsuhteen päättyessä direktiivin 2003/88 7 artiklan rikkomiseen kertyneen mutta pitämättä jääneen palkallisen loman perusteella saadakseen kyseisen artiklan 2 kohdassa tarkoitetun korvauksen. Pääasian kantajan kaltaisella työntekijällä ei siis ole tehokasta oikeussuojakeinoja.
- 47 Kaikkien edellä esitettyjen seikkojen perusteella ensimmäiseen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 2003/88 7 artiklaa ja perusoikeuskirjan 47 artiklassa vahvistettua oikeutta tehokkaisiin oikeussuojakeinoihin on tulkittava siten, että tilanteessa, jossa työntekijän ja hänen työnantajansa välillä on riitaa siitä, onko työntekijällä näistä artikloista ensimmäisen mukainen oikeus palkalliseen vuosilomaan, ne ovat esteenä sille, että työntekijän on ensin otettava lomansa ennen kuin hän saa tietää, onko hänellä oikeus saada sen ajalta palkkaa.

Toinen, kolmas, neljäs ja viides kysymys

- 48 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee toisella, kolmannella, neljännellä ja viidennellä kysymyksellään, jotka on tutkittava yhdessä, lähinnä, onko direktiivin 2003/88 7 artiklaa tulkittava siten, että se on esteenä kansallisille säännöksille tai käytännöille, joiden mukaan työntekijä ei saa siirtää ja mahdollisesti kerryttää kumulatiivisesti siihen asti, kun hänen työsuhteensa päättyy, sellaisia palkallista vuosilomaa koskevia oikeuksia, jotka ovat jääneet käyttämättä usealta peräkkäiseltä lomavuodelta sen vuoksi, että työnantaja on kieltäytynyt maksamasta tämän loman ajalta palkkaa.
- 49 Esitettyihin kysymyksiin vastaamiseksi on tältä osin huomautettava, että unionin tuomioistuin on jo etenkin 20.1.2009 antamassaan tuomiossa Schultz-Hoff ym. (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18) ottanut kantaa kysymyksiin, jotka koskevat sellaisen työntekijän oikeutta palkalliseen vuosilomaan, joka ei ole työsuhteensa päättymiseen saakka voinut käyttää oikeuttaan mainittuun lomaan tahdostaan riippumattomista syistä ja erityisesti sairauden vuoksi.
- 50 Nyt käsiteltävässä tapauksessa King ei ole kuitenkaan juuri hänen tahdostaan riippumattomista syistä käyttänyt oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan ennen eläkkeelle lähtöään. Tältä osin on täsmennettävä, että vaikka asianomainen olisi voinut hänen ja hänen työnantajansa välisen työsuhteen jossain vaiheessa hyväksyä erilaisen sopimuksen, jossa määrätään oikeudesta palkalliseen vuosilomaan, tällaisella seikalla

ei ole merkitystä nyt käsiteltävänä oleviin ennakkoratkaisukysymyksiin annettavan vastauksen kannalta. Unionin tuomioistuimen on näet tässä tarkoituksessa otettava huomioon työsuhde sellaisena kuin se on ollut ja kestänyt mistä tahansa syystä riippumatta siihen asti, kun King lähti eläkkeelle voimatta käyttä oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan.

- 51 Ensimmäiseksi on siten palautettava mieleen, että 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 (tuomio 20.1.2009, Schultz-Hoff ym., C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, 47 ja 48 kohta).
- 52 Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee lisäksi, 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 (tuomio 20.1.2009, Schultz-Hoff ym., C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, 61 kohta).
- 53 Toiseksi on huomautettava, että direktiivin 2003/88 7 artiklaa koskevan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön taustalla olevissa asioissa asianomaiset työntekijät olivat estyneitä käyttämästä oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan sen vuoksi, että he olivat olleet poissa töistä sairauden vuoksi.
- 54 Tuossa erityisessä asiayhteydessä unionin tuomioistuin totesi kuitenkin, että vaikka työntekijä, joka on usean peräkkäisen lomavuoden ajan työkyvytön, voisikin kerryttää rajoittamattomasti töistä poissaolonsa aikana saavutettuja oikeuksia palkalliseen vuosilomaan, tällainen rajoittamaton kerryttäminen ei kuitenkaan enää vastaisi itse palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden tarkoitusta (ks. vastaavasti tuomio 22.11.2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, 29 ja 30 kohta).
- 55 Unionin tuomioistuin on siten katsonut sellaisissa erityisissä olosuhteissa, jotka vallitsevat useiden peräkkäisten lomavuosien ajan työkyvyttömänä olleen työntekijän osalta, että kun otetaan huomioon paitsi työntekijän suojele, johon direktiivillä 2003/88 pyritään, myös työnantajan – jolle voi kertyä liikaa työntekijän poissaolojaksoja ja jolle voi aiheutua niistä mahdollisia vaikeuksia työn järjestämisessä – suojele, kyseisen direktiivin 7 artiklaa on tulkittava siten, että se ei ole esteenä kansallisille säännöksille tai käytännöille, joissa viidentoista kuukauden pituisella loman siirtämiselle varatulla ajanjaksolla, jonka päättyessä oikeus palkalliseen vuosilomaan lakkaa, rajoitetaan tällaista lomaa koskevien oikeuksien kumulatiivista kertymistä työntekijälle, joka on työkyvytön usean peräkkäisen lomavuoden ajan (ks. vastaavasti tuomio 22.11.2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, 38, 39 ja 44 kohta).
- 56 Tästä seuraa, että kolmanneksi on tutkittava, ovatko pääasiassa kyseessä olevan kaltaiset olosuhteet edellä olevassa kohdassa mainitussa oikeuskäytännössä tarkoitettulla tavalla ”erityiset” siten, että ne oikeuttaisivat sairausloman vuoksi pitkittyneen työntekijän poissaolon tavoin poikkeamaan direktiivin 2003/88 7 artiklassa ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa vahvistetusta periaatteesta, jonka mukaan saavutettu oikeus palkalliseen vuosilomaan ei voi lakata lomavuoden ja/tai kansallisessa oikeudessa loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä, jos työntekijä ei ole voinut pitää lomaansa.
- 57 Tässä tarkoituksessa on otettava huomioon seuraavat seikat.
- 58 Ensimmäiseksi unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee, ettei oikeutta palkalliseen vuosilomaan voida tulkita suppeasti (ks. tuomio 22.4.2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, 29 kohta). Jokaista poikkeusta direktiivillä 2003/88 käyttöön otetusta työajan järjestämisestä koskevasta unionin järjestelmästä on siis tulkittava siten, että sen soveltamisala

ulottuu ainoastaan siihen, mikä on ehdottoman välttämätöntä tällä poikkeuksella suojattavien intressien turvaamiseksi (ks. vastaavasti tuomio 14.10.2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, 40 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

- 59 Pääasiassa kyseessä olevan kaltaisissa olosuhteissa työnantajan intressien suojaaminen ei ole kuitenkaan ehdottoman välttämätöntä eikä sillä voida siis oikeuttaa poikkeusta työntekijän oikeuteen saada palkallista vuosilomaa.
- 60 On näet korostettava, että Kingin kaltaisella työntekijällä palkalliseen vuosilomaan olevan oikeuden arvioiminen ei ole sidoksissa tilanteeseen, jossa Kingin työnantaja on joutunut selviytymään Kingin poissaoloista, jotka ovat pitkäaikaisen sairausloman tavoin aiheuttaneet vaikeuksia työn järjestämisessä. Kyseinen työnantaja on päinvastoin voinut työntekijänsä eläkkeelle lähtöön saakka hyötyä siitä, että työntekijä ei ole keskeyttänyt työskentelyään työnantajan palveluksessa pitääkseen palkallista vuosilomaa.
- 61 Merkitystä ei toiseksi ole sillä, että Sash WW:n väitetään katsoneen virheellisesti, ettei Kingillä ollut oikeutta palkalliseen vuosilomaan, vaikka se näytettäisiinkin toteen. Työnantajan tehtävänä on näet pyrkiä saamaan kaikki tiedot asiaa koskevista velvoitteistaan.
- 62 Kuten tämän tuomion 34 kohdasta ilmenee, tässä yhteydessä palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden syntymiselle itsessään ei voida asettaa minkäänlaisia edellytyksiä, koska mainittu oikeus myönnetään työntekijälle suoraan direktiivillä 2003/88. Pääasian osalta siis kysymyksellä siitä, onko King hakenut vuosien kuluessa palkallista vuosilomaa, ei ole merkitystä (ks. vastaavasti tuomio 12.6.2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, 27 ja 28 kohta).
- 63 Edellä esitetystä ilmenee, että poiketen työntekijän, joka on estynyt ottamasta palkallista vuosilomaa sairauden vuoksi, palkallista vuosilomaa koskevien oikeuksien kumulatiivista kertymistä koskevasta tilanteesta työnantajan, joka ei anna työntekijälle mahdollisuutta käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan, on vastattava seurauksista.
- 64 Kolmanneksi on todettava, että tällaisissa olosuhteissa ja kun loman siirtämiselle varattua ajanjaksoa ei ole rajoitettu kansallisessa laissa tai sopimuksessa unionin oikeuden vaatimuksia noudattaen (ks. vastaavasti tuomio 22.11.2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761 ja tuomio 3.5.2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263) direktiivillä 2003/88 käyttöön otettua työajan järjestämistä koskevaa unionin järjestelmää ei voida tulkita suppeasti. Se, että tällaisessa tilanteessa hyväksyttäisiin työntekijän saavuttamien palkallista vuosilomaa koskevien oikeuksien lakkaaminen, merkitsisi näet sellaisen menettelyn vahvistamista päteväksi, joka johtaa työnantajan oikeudettomaan hyötymiseen sen mainitun direktiivin itse tarkoituksen kustannuksella, jona on työntekijän terveyden kunnioittaminen.
- 65 Kaikista edellä esitetyistä seikoista ilmenee, että toisesta viidenteen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 2003/88 7 artiklaa on tulkittava siten, että se on esteenä kansallisille säännöksille tai käytännöille, joiden mukaan työntekijä ei saa siirtää ja mahdollisesti kerryttää kumulatiivisesti siihen asti, kun hänen työsuhteensa päättyy, sellaisia palkallista vuosilomaa koskevia oikeuksia, jotka ovat jääneet käyttämättä usealta peräkkäiseltä lomavuodelta sen vuoksi, että työnantaja on kieltäytynyt maksamasta tämän loman ajalta palkkaa.

Oikeudenkäyntikulut

- 66 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 (viides jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

- 1) **Tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY 7 artiklaa ja Euroopan unionin perusoikeuskirjan 47 artiklassa vahvistettua oikeutta tehokkaiisiin oikeussuojakeinoihin on tulkittava siten, että tilanteessa, jossa työntekijän ja hänen työnantajansa välillä on riitaa siitä, onko työntekijällä näistä artikloista ensimmäisen mukainen oikeus palkalliseen vuosilomaan, ne ovat esteenä sille, että työntekijän on ensin otettava lomansa ennen kuin hän saa tietää, onko hänellä oikeus saada sen ajalta palkkaa.**
- 2) **Direktiivin 2003/88 7 artiklaa on tulkittava siten, että se on esteenä kansallisille säännöksille tai käytännöille, joiden mukaan työntekijä ei saa siirtää ja mahdollisesti kerryttää kumulatiivisesti siihen asti, kun hänen työsuhteensa päättyy, sellaisia palkallista vuosilomaa koskevia oikeuksia, jotka ovat jääneet käyttämättä usealta peräkkäiseltä lomavuodelta sen vuoksi, että työnantaja on kieltäytynyt maksamasta tämän loman ajalta palkkaa.**

Allekirjoitukset