



Oikeustapauskokoelma

JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS

TAMARA ČAPETA

8 päivänä kesäkuuta 2023¹

Asia C-218/22

BU

vastaan

Comune di Copertino

(Ennakkoratkaisupyyntö – Tribunale di Lecce (alioikeus, Lecce, Italia))

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Työajan järjestäminen –
Direktiivi 2003/88/EY – 7 artikla – Oikeus palkallisen vuosiloman, jota ei ole pidetty ennen
työsuhteen päättymistä, korvaamiseen rahalla – Rahaksi muuttamiseen liittyvä riski –
Kansallinen lainsäädäntö, jossa ei sallita rahalla korvaamista julkisten menojen hillitsemiseksi –
Sitä koskeva todistustaakka, ettei vuosilomaa voitu pitää työsuhteen aikana

I Johdanto

1. Onko työntekijöillä oikeus pitämättömän palkallisen vuosiloman ”muuttamiseen rahaksi”? Toisin sanoen, voivatko he päättää olla käyttämättä oikeuttaan saada hengähdystauko työstä ja sen sijaan saada lomaa vastaavan rahallisen korvauksen työsuhteensa päättyessä? Estääkö unionin oikeus jäsenvaltioita ottamasta käyttöön toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on estää tällainen valinnanmahdollisuus?

2. Tällaisia kysymyksiä tulee esille Tribunale di Leccessä (alioikeus, Lecce, Italia), joka on ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin käsiteltävässä asiassa, vireillä olevassa asiassa. Kyseinen tuomioistuin tiedustelee lähinnä, missä määrin työaikadirektiivi² estää palkallisen vuosiloman ”muuttamisen rahaksi”, toisin sanoen palkallista vuosilomaa koskevan käyttämättömän oikeuden (oikeuksien) korvaamisen rahalla.

3. Tämä kysymys tulee esille BU:n, joka työskenteli virkamiehenä, ja hänen työnantajansa, Comune di Copertinin (Copertinin kunta, Italia), välisessä riita-asiassa.³ BU vaatii tunnustamaan oikeuden saada korvaus palkallisesta vuosilomasta, jota hän ei ollut pitänyt työsuhteen aikana.

¹ Alkuperäinen kieli: englanti.

² Tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista 4.11.2003 annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY (EUVL 2003, L 299, s. 9; jäljempänä työaikadirektiivi).

³ On muistutettava, että työaikadirektiivin 1 artiklan 3 kohdan mukaan kyseistä direktiiviä sovelletaan kaikkeen ”yksityiseen ja julkiseen” toimintaan, joten sitä sovelletaan kiistatta pääasian oikeudenkäynnissä kyseessä olevan kaltaiseen työnantajaan eli kuntaan.

II Pääasian tausta, ennakkoratkaisukysymykset ja menettely unionin tuomioistuimessa

4. Pääasiassa kantajana oleva BU työskenteli nimikkeellä ”Istruttore Direttivo Tecnico” (julkisten rakennusurakoiden tekninen johtaja) virkamiehenä Copertinon kunnassa helmikuusta 1992 lokakuuhun 2016.

5. Copertinon kunnalle 24.3.2016 lähettämällään kirjeellä BU irtisanoutui jäädäkseen varhaiseläkkeelle,⁴ ja hänen palvelusaikansa päättyi tämän vuoksi 1.10.2016.

6. Pääasian oikeudenkäynnissä BU väittää, että vuosina 2013–2016 häneltä jäi pitämättä palkallista vuosilomaa 79 päivän edestä. Hän vaatii tämän vuoksi rahallista korvausta näistä lomapäivistä, koska hän katsoo, ettei voinut pitää kyseisiä vuosilomapäiviä ollessaan työsuhteessa.⁵

7. Copertinon kunta puolestaan väittää, että BU oli tietoinen velvollisuudesta pitää jäljellä olevat lomapäivät ja siitä, ettei hän voisi muuttaa niitä rahaksi⁶ Se vetoaa tältä osin Italiassa annetun asetuksen (decreto legge) nro 95⁷ 5 §:ään, jossa säädetään, että julkisen sektorin työntekijöiden on pidettävä vuosiloma sen hallinnonalan, jonka palveluksessa he työskentelevät, sääntöjen mukaisesti ja että heillä ei *missään olosuhteissa* ole oikeutta pitämättä jääneen vuosiloman korvaamiseen rahalla. Tätä säännöstä sovelletaan siinäkin tapauksessa, että työsuhde päättyy työskentelypaikan vaihdoksen, irtisanoutumisen, työsuhteen purkamisen tai eläkkeelle siirtymisen vuoksi.

8. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin selittää, että kyseinen laki oli osa pakettia, joka hyväksyttiin vuoden 2008 maailmanlaajuisen finanssikriisin seurauksena ja jonka tarkoituksena oli parantaa talousarvion valvontaa ja saada aikaan lisää säästöjä julkisella sektorilla. Tällaisen tarkoituksen vahvistaa myös kyseisen säännöksen, toisin sanoen asetuksen nro 95 5 §:n otsikko, joka on ”Julkisen hallinnon menojen supistaminen”.

9. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin selittää lisäksi, että Corte costituzionale (perustuslakituomioistuin, Italia) hylkäsi tuomiossaan nro 95/2016⁸ väitteet asetuksen nro 95/2012 5 §:n 8 momentin perustuslainvastaisuudesta perusteettomina. Corte costituzionale esitti oman tulkintansa kyseisestä säännöksestä ja katsoi, että kun sitä tulkitaan tällä tavalla, se ei ole Italian perustuslain eikä sovellettavan unionin oikeuden vastainen. Kyseinen tuomioistuin totesi, että loman hallitsemattoman rahaksi muuttamisen estämisellä oli muita tavoitteita

⁴ Ennakkoratkaisupyyntöstä ilmenee, että BU pyysi eläkkeelle siirtymistä jo vuonna 2015. Italian sosiaaliturvalaitos (INPS) kuitenkin ilmoitti hänelle tuolloin, että hänen hakemustaan varhaiseläkkeelle siirtymisestä 1.7.2015 alkaen ”ei voitu hyväksyä, koska eläkkeelle siirtymisen edellytykset eivät täyttyneet”. BU jatkoi siten työskentelyä, kunnes hän saattoi saada normaalia eläkettä.

⁵ On tärkeää huomauttaa, että unionin tuomioistuimessa esittämässään huomautuksissa Copertinon kunta kiistää pitämättä jääneiden vuosilomapäivien määrän, johon kantaja vetoaa pääasian oikeudenkäynnissä. Tämä on kuitenkin kysymys, joka kansallisen tuomioistuimen ratkaistava.

⁶ Copertinon kunta toteaa unionin tuomioistuimessa esittämässään huomautuksissa, että BU pyysi 17.5.2016 lupaa pitää 93 päivää palkallista vuosilomaa, johon hänellä oli oikeus ajanjaksolta 2013–2016, ja että hän oli tosiasiallisesti palkallisella lomalla 23.5.2016–30.9.2016. Kunta toteaa näin ollen, ettei se ymmärrä, millä perusteella BU vaatii oikeutta pitämättä jääneiden 79 vuosilomapäivän korvaamiseen rahalla. Tältä osin – ja ottaen huomioon 14.5.2019 annettu tuomio CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402) – voidaan katsoa, että kunnalla pitäisi olla kustakin työntekijästään rekisteri, josta ilmenee palkallisen vuosiloman tilanne (pidetyt ja pitämättä olemat lomapäivät), jotta voidaan varmistua pääasian oikeudenkäynnissä esitettyjen kaltaisten vaatimusten oikeellisuudesta.

⁷ 6.7.2012 annetun asetuksen nro 95 – Kiireelliset määräykset julkisten menojen tarkastuksesta pitämällä samalla kansalaisten palvelut ennallaan sekä pankkialan yritysten taseen vahvistamiseksi toteutettavista toimenpiteistä (decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini nonché misure di rafforzamento patrimoniale delle imprese del settore bancario), sellaisena kuin se on muutettuna sen laiksi muuttamisesta 7.8.2012 annetun lain nro 135 (legge 7 agosto 2012, n. 135) 1 §:n 1 momentilla, 5 §:n 8 momentti.

⁸ IT:COST:2016:95.

julkisten menojen hillitsemisen lisäksi. Näihin tavoitteisiin kuuluvat vuosiloman tosiasiallisen pitämisen merkityksen korostaminen ja palkallisen vuosiloman rationaaliseen suunnitteluun kannustaminen. Kyseistä säännöstä tulkittiin tässä valossa siten, että siinä kielletään vuosiloman korvaaminen rahalla tapauksissa, joissa loman pitämistä oli mahdollista suunnitella hyvissä ajoin, mikä käsittää erilaisia tilanteita, esimerkiksi irtisanoutumisen.

10. Tämä tulkinta on Corte costituzionalen näkemyksen mukaan myös yhdenmukainen Corte suprema di cassazione (ylin tuomioistuin, Italia) ja Consiglio di Stato (ylin hallintotuomioistuin, Italia) niiden tuomioiden kanssa, joissa tunnustetaan työntekijöiden oikeus saada rahallinen korvaus vuosilomista, jotka ovat jääneet pitämättä heistä johtumattomasta syystä.

11. Koska Corte costituzionalen mainitsema oikeuskäytäntö on merkityksellinen ennakkoratkaisupyyntön taustan ymmärtämiseksi, esittelen sen lyhyesti.

12. Corte suprema di cassazione katsoi alun perin, että vuosiloman muuttaminen rahaksi edellytti sitä, että työntekijä osoittaa, ettei hän ollut voinut käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan ”työtehtävien hoitamiseen liittyvien poikkeuksellisten ja perusteltujen tarpeiden tai ylivoimaisen esteen vuoksi”.⁹ Myöhemmin se totesi, että työntekijällä on oikeus vuosiloman korvaamiseen rahalla, ellei työnantaja voi osoittaa tarjonneensa työntekijälle mahdollisuutta käyttää tehokkaasti lomaoikeuttaan ennen työsuhteen päättymistä ja ilmoittaneensa tällaisesta menettämisestä asianmukaisesti työntekijälle.¹⁰ Siinä tapauksessa, että työntekijä irtisanoutuu äitiysloman päättyessä, kyseinen tuomioistuin katsoi, että työntekijällä on oikeus vuosiloman korvaamiseen rahalla, koska vaikka työsuhde päättyi tosiasiallisesti työntekijän vapaaehtoisen päätöksen perusteella, kyseinen työntekijä ei kuitenkaan olisi mitenkään pystynyt pitämään palkallista vuosilomaa ajanjaksona, jona työsopimuksen soveltaminen oli keskeytynyt pakollisesti.¹¹

13. Consiglio di Stato asetuksen nro 95/2012 §:n 8 momentista antamissa tuomioissa katsottiin, että lääketieteelliset syyt, kuten työkyvyttömyys, eivät vaikuta oikeuteen pitämättä jääneen palkallisen vuosiloman korvaamiseen rahalla.¹²

14. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin selittää, että asetuksen nro 95/2012 §:n 8 momentista antamissa tuomioissa katsottiin, että lääketieteelliset syyt, kuten työkyvyttömyys, eivät vaikuta oikeuteen pitämättä jääneen palkallisen vuosiloman korvaamiseen rahalla.¹²

15. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo, että vaikka asetuksen nro 95/2012 §:n 8 momenttia tulkittaisiin näin, se on silti mahdollisesti ristiriidassa työaikadirektiivin kanssa, sellaisena kuin unionin tuomioistuin on sitä tulkinnut. Tältä osin se viittaa tuomioon *job-medium*.¹³

⁹ Corte suprema di cassazione, Sezione lavoro, (ylin tuomioistuin, Italia, työoikeudellisten asioiden jaosto), määräys 30.7.2018, nro 20091.

¹⁰ Corte suprema di cassazione, Sezione lavoro, määräys 2.7.2020, nro 13613; Corte suprema di cassazione, Sezione lavoro, määräys 5.5.2022, nro 14268.

¹¹ Corte suprema di cassazione, Sezione lavoro, määräys 15.6.2022, nro 19330.

¹² Consiglio di Stato, Sezione VI (viides jaosto), 8.10.2010, IT:CDS:2010:7360SENT. Ks. myös samankaltaisista perusteluista mutta hieman toisenlaisesta lopputuloksesta Consiglio di Stato, Sezione IV (neljäs jaosto), 12.10.2020, IT:CDS:2020:6047SENT.

¹³ Tuomio 25.11.2021, *job-medium* (C-233/20, EU:C:2021:960, erityisesti 31 kohta; jäljempänä tuomio *job-medium*). Ks. lähemmin tämän ratkaisuehdotuksen 25 kohta ja sitä seuraavat kohdat.

16. Koska Tribunale di Lecce oli epävarma Italian lainsäädännön yhteensopivuudesta työaikadirektiivin kanssa, se on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

- ”1) Onko [työaikadirektiivin] 7 artiklaa ja Euroopan unionin perusoikeuskirjan [(perusoikeuskirja)] 31 artiklan 2 kohtaa tulkittava siten, että ne ovat esteenä pääasian oikeudenkäynnin kohteena olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle – –, jossa säädetään julkisten menojen hillitsemiseksi sekä julkisen työnantajan organisointiin liittyvistä syistä kiellosta, jonka mukaan lomaa ei saa korvata rahalla, jos julkishallinnon työntekijä irtisanoutuu vapaaehtoisesti,
- 2) ja lisäksi, mikäli edellä esitettyyn vastataan myöntävästi, onko [työaikadirektiivin] 7 artiklaa ja [perusoikeuskirjan] 31 artiklan 2 kohtaa tulkittava siten, että niissä edellytetään julkishallinnon työntekijän osoittavan, että hänen on ollut mahdotonta pitää lomiaan työsuhteen aikana?”

17. Kirjallisia huomautuksia unionin tuomioistuimelle esittivät BU, Copertinin kunta, Italian hallitus ja Euroopan komissio. Istuntoa ei pidetty.

III Asian tarkastelu

18. Ennakkoratkaisupyyntö perustuu Italian lainsäädäntöön ja asiaa koskevaan oikeuskäytäntöön, jossa sitä tulkitaan, myös Corte costituzionalen oikeuskäytäntöön. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ei vaikuta olevan samaa mieltä Corte costituzionalen kanssa siitä, että kyseessä oleva Italian lainsäädäntö on työaikadirektiivin mukainen.

19. Yhdessäkään aiemmassa nyt kyseessä olevaa lainsäädäntöä koskevassa riita-asiassa Italiassa ei ole esitetty ennakkoratkaisupyyntöjä. Tämä on siten ensimmäinen kerta, kun unionin tuomioistuinta pyydetään selittämään, voivatko jäsenvaltiot päättää estää palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden muuttamisen rahaksi tavalla, jolla Italia on tehnyt näin julkisella sektorilla.

20. Ennen asian tarkastelun jatkamista on aiheellista esittää yksi alustava selvennys. Ennakkoratkaisumenettelyssä sovellettavan unionin tuomioistuimen ja kansallisten tuomioistuinten välisen toimivallanjaon mukaisesti unionin tuomioistuin ei voi tulkita kansallisia säännöksiä; sen tehtävänä on ottaa huomioon ennakkoratkaisukysymyksiin liittyvät tosiasiat ja oikeudelliset seikat, sellaisina kuin ne on ennakkoratkaisupyyntöissä esitetty.¹⁴

21. Näin ollen, kun otetaan huomioon ennakkoratkaisupyyntöön sisältyvät selitykset, tarkastelen asiaa seuraavan Italian lainsäädäntöä koskevan käsityksen pohjalta. Italian lainsäädännössä kiellettiin palkallista vuosilomaa koskevien käyttämättömien oikeuksien muuntaminen rahaksi, millä pyrittiin estämään palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden muuttaminen rahaksi julkisella sektorilla mutta myös kannustamaan työntekijöitä tosiasiallisesti pitämään vuosiloma. Kyseisessä lainsäädännössä, sellaisena kuin sitä on tulkittu muun muassa Corte costituzionalen oikeuskäytännössä, ei ilmeisestikään kielletä rahaksi muuttamista kaikissa olosuhteissa vaan ainoastaan silloin, kun työntekijöillä oli mahdollisuus suunnitella palkallisen vuosilomansa pitämistä.

¹⁴ Ks. esim. tuomio 23.4.2009, Angelidaki ym. (C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 48 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen) ja tuomio 26.10.2017, Argenta Spaarbank, (C-39/16, EU:C:2017:813, 38 kohta).

22. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämissä kahdessa kysymyksessä tiedustellaan lähinnä, onko työaikadirektiivin 7 artikla esteenä tällaiselle kansalliselle lainsäädännölle, ja ellei ole, onko työntekijän vai työnantajan näytettävä toteen, että työntekijällä oli todellinen mahdollisuus pitää palkallista vuosilomaa. Käsittelen näitä kysymyksiä vuorotellen.

A Ensimmäinen ennakkoratkaisukysymys

23. Ensimmäisellä kysymyksellään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyytää lähinnä toteamaan, onko työaikadirektiivin 7 artikla esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jossa ei sallita pitämättä jääneen palkallisen vuosiloman muuttamista rahaksi työsuhteen päättyessä.

24. Käsittelen tätä kysymystä seuraavasti. Ensin arvioin niitä edellytyksiä, joilla työaikadirektiivissä annetaan oikeus pitämättä jääneen vuosiloman muuttamiseen rahaksi. Seuraavaksi osoitan, että kyseisessä direktiivissä asetetaan etusijalle se, että palkallinen vuosiloma tosiasiallisesti pidetään siitä työntekijöiden terveydelle koituvien hyötyjen mukaisesti. Lisäksi arvioin, voidaanko pääasiassa kyseessä olevan kaltaista kansallista lainsäädäntöä ottaa käyttöön, jotta työntekijöitä kannustetaan tosiasiallisesti pitämään palkallista vuosilomaa.

1. Milloin työntekijällä on oikeus rahalla korvaamiseen?

25. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin viittaa tuomioon job-medium selittääkseen epäilyjään siitä, onko kyseessä oleva Italian lainsäädäntö työaikadirektiivin mukainen. Se lainaa kyseisen tuomion seuraavaa kohtaa: ”Unionin tuomioistuin on vakiintuneesti todennut myös, että [työaikadirektiivin] 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”.¹⁵

26. Kyseisestä toteamuksesta seuraa, että jäsenvaltiot eivät voi asettaa muita edellytyksiä rahallisen korvauksen saamista koskevan oikeuden syntymiselle.

27. Kun tarkastellaan ensimmäistä edellytystä, jossa rahallinen korvaus sidotaan työsuhteen päättymiseen, oikeuskäytäntö vahvistaa, että jos palkallinen vuosiloma myönnetään loman määräytymiseen käytettävän viitekauden (joka on yleensä 12 kuukautta) perusteella, rahalla korvaamista ei voida tehdä tällaisen ajanjakson aikana tai sen päättyessä.¹⁶ Unionin tuomioistuin selitti, että jos lomaa ei pidetä kyseisen kauden päättymiseen mennessä syistä, jotka eivät johdu työntekijästä, loman siirtämiselle on varattava ajanjakso.¹⁷ Jos työntekijä on edelleen työsuhteessa, hän ei voi pyytää vuosiloman korvaamista rahalla.

¹⁵ Tuomio job-medium, 31 kohta. Kyseisessä kohdassa viitataan 6.11.2018 annetun tuomion Bauer ja Willmeroth (C-569/16 ja C-570/16, EU:C:2018:871; jäljempänä tuomio Bauer ja Willmeroth) 44 kohtaan. Samankaltaisia toteamuksia esitettiin myös aiemmissa tuomioissa, nimittäin tuomiossa 12.6.2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755); tuomiossa 20.7.2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576; jäljempänä tuomio Maschek) ja myöhemmin tuomiossa 25.6.2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ja Iccrea Banca (C-762/18 ja C-37/19, EU:C:2020:504, 84 kohta).

¹⁶ Tuomio 6.4.2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-124/05, EU:C:2006:244, 35 kohta).

¹⁷ Ks. vastaavasti tuomio 22.11.2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, 38 kohta; jäljempänä tuomio KHS) ja tuomio 3.5.2012, Neidel (C-337/10, EU:C:2012:263, 41 ja 42 kohta).

28. Rahallinen korvaus ei siten ole itsenäinen oikeus, joka työntekijöille annetaan työaikadirektiivissä: työntekijä ei voi valita rahallista korvausta palkallisen vuosiloman sijasta. Työaikadirektiivin 7 artiklan 2 kohdan mukaan palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden korvaaminen rahassa on mahdollista ainoastaan silloin, kun työsuhde päättyy.¹⁸

29. Lisäksi rahalla korvaaminen on ainoastaan poikkeus,¹⁹ ja kuten tuomiossa job-medium asetetussa toisessa edellytyksessä ilmaistaan,²⁰ se riippuu siitä, että työntekijällä on oikeus vuosilomaan sillä hetkellä, kun sen korvaamista rahalla pyydetään: oikeus rahalla korvaamiseen syntyy, jos työntekijä ei ole pitänyt kaikkea vuosilomaansa, johon hänellä *oli oikeus* työsuhteen päättymisajankohtana.

30. Oikeus rahalla korvaamiseen on siten vain, jos oikeus palkalliseen vuosilomaan on edelleen olemassa.

31. Oikeus palkalliseen vuosilomaan johtuu suoraan työaikadirektiivistä ja perustuu työsuhteen olemassaoloon, eivätkä jäsenvaltiot voi asettaa tällaisen oikeuden syntymiselle minkäänlaisia muita edellytyksiä.²¹ Jäsenvaltiot voivat kuitenkin asettaa edellytyksiä vuosilomaoikeuden käyttämiselle.²² Tältä osin ne voivat säätää, että saavutettu oikeus vanhenee, jos sitä ei käytetä tietyn ajanjakson kuluessa. Jäsenvaltiot voivat siten asettaa rajoituksia pitämättömän vuosiloman siirtämiselle varatun ajanjakson kestolle.²³

32. Tuomiossa Max-Planck Gesellschaft unionin tuomioistuin on katsonut, ettei ”[työaikadirektiivin] 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”.²⁴

33. Edellä esitetystä voidaan päätellä, että kun työsuhde päättyy, työaikadirektiivi ei aina estä pitämättä jääneen palkallisen vuosiloman menettämistä.

34. Jos oikeus pitämättä jääneeseen vuosilomaan on vanhentunut työsuhteen päättymishetkellä, toissijaista oikeutta sen korvaamiseen rahalla ei ole.

¹⁸ Tuomio 10.9.2009, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542, 20 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

¹⁹ Rahalla korvaaminen on ainoastaan poikkeus vuosiloman tosiasiallisesta pitämisestä, ja se näkyy myös työaikadirektiivin 7 artiklan 2 kohdan sanamuodossa, jonka mukaan palkallisen vuosiloman tosiasiallista pitämistä ei saa korvata rahalla, *paitsi* kun työsuhde päättyy. Esimerkiksi kyseisen säännöksen saksankielisessä versiossa käytetään ilmaisua ”außer”, ranskankielisessä ”sauf”, kroatiankielisessä ”osim” ja italiankielisessä ”salvo”.

²⁰ Ks. tämän ratkaisuehdotuksen 25 kohta.

²¹ Tuomio 24.1.2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, 18 kohta).

²² Tuomio 20.1.2009, Schultz-Hoff ym. (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, 28 kohta; jäljempänä tuomio Schultz-Hoff).

²³ Ks. vastaavasti tuomio KHS, 39 kohta.

²⁴ Tuomio 6.11.2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, 35 kohta; jäljempänä tuomio Max-Planck-Gesellschaft). Tästä seikasta ks. aiemmin tuomio Schultz-Hoff, 43 kohta ja äskettäin tuomio 22.9.2022, LB (Palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden vanhentuminen) (C-120/21, EU:C:2022:718, 25 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen; jäljempänä tuomio LB).

35. Tuomiossa job-medium unionin tuomioistuin totesi, että irtisanoutuminen ei voi itsessään olla peruste rahallisen korvauksen epäämiselle. Kyseinen asia koski kuitenkin tilannetta, jossa oikeus vuosilomaan oli edelleen olemassa.²⁵ Jos oikeus vuosilomaan oli vanhentunut tai lakannut jostain syystä, työntekijä ei voisi vaatia rahallista korvausta työsuhteen päättyessä.

36. Se, voidaanko tällainen rahallisen korvauksen menettäminen hyväksyä, edellyttää sitä, että tarkastetaan ensin, onko työntekijälle tosiasiallisesti annettu mahdollisuus käyttää palkallista vuosilomaa koskevaa oikeuttaan. Tämän vuoksi sitä ei voida menettää automaattisesti.²⁶

37. Kuten unionin tuomioistuin selitti, jos työntekijä on harkitusti ja täysin tietoisena niitä seurauksista, jotka tästä aiheutuvat, jättänyt pitämättä palkallisen vuosilomansa sen jälkeen, kun hänelle on annettu mahdollisuus käyttää tosiasiallisesti oikeuttaan siihen, ilman, että työnantajan pitäisi pakottaa kyseinen työntekijä tosiasiallisesti käyttämään mainittua oikeutta, työaikadirektiivin 7 artiklan 1 ja 2 kohta sekä perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohta eivät ole esteenä kyseisen oikeuden menettämiseksi eivätkä työsuhteen päättyessä vastaavasti sille, ettei pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta makseta rahallista korvausta.²⁷

38. Sen vaatimuksen lisäksi, että työntekijälle annettiin mahdollisuus tosiasiallisesti pitää vuosilomaa, unionin tuomioistuin on myös korostanut sen tarpeellisuutta, että työnantaja ilmoittaa kyseiselle työntekijälle hänen oikeutensa mahdollisesta menettämisestä.²⁸

39. Oikeus rahalliseen korvaukseen ei siten ole itsenäinen oikeus, joka antaa työntekijälle mahdollisuuden valita joko vuosiloman pitämisen tai rahallisen korvauksen saamisen sen pitämättä jättämisestä; se on sen sijaan oikeus, joka on riippuvainen siitä, että oikeus pitämättä jääneeseen palkalliseen vuosilomaan on olemassa; tämän oikeuden kestoa jäsenvaltiot voivat rajoittaa.

40. Rahallisen korvauksen toissijainen luonne seuraa loogisesti vuosiloman tarkoituksesta, joka on suojella työntekijöiden terveyttä antamalla heille mahdollisuus levätä työstä. Työaikadirektiivin 7 artiklan 1 kohdan nojalla palkallinen vuosiloma on siten lähtökohtaisesti tosiasiallisesti pidettävä.²⁹ Seuraavassa jaksossa osoitan lyhyesti, että vuosilomalla todellakin on hyötyjä, jos se tosiasiallisesti pidetään, ennen kuin käsittelen sitä, voivatko jäsenvaltiot ottaa käyttöön käsiteltävässä asiassa kyseessä olevien kaltaisia toimenpiteitä kannustaakseen työntekijöitä tosiasiallisesti pitämään vuosiloman.

²⁵ Tuomiossa job-medium unionin tuomioistuin katsoi, että se, että työntekijä päättää työsuhteen ilman painavaa syytä ennenaikaisesti ja yksipuolisesti, ei itsessään vaikuta rahalla korvaamista koskevaan oikeuteen. Kyseiseen tuomioon johtanut asia koski tilannetta, jossa työntekijä irtisanoutui muutaman kuukauden työskentelyn jälkeen selittämättä sitä mitenkään. Kyseisenä lomavuonna, ja ottaen huomioon kyseisen asian kantajan työpäivien lukumäärä, hänellä oli edelleen oikeus muutamaaan palkalliseen vuosilomapäivään, joita ei ollut pidetty. Siten oikeus rahalla korvaamiseen seurasi vuosilomaoikeuden olemassaolosta.

²⁶ Tuomio Max-Planck-Gesellschaft, 40, 55 ja 61 kohta; tuomio 6.11.2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, 47 ja 56 kohta; jäljempänä tuomio Kreuziger) ja tuomio 22.9.2022, Fraport ja St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 ja C-727/20, EU:C:2022:707, 39 kohta; jäljempänä tuomio Fraport).

²⁷ Tuomio Max-Planck-Gesellschaft, 56 kohta ja tuomio Kreuziger, 54 kohta.

²⁸ Tuomio Max-Planck-Gesellschaft, 45 ja 61 kohta; tuomio Kreuziger, 52 ja 56 kohta; tuomio Fraport, 42 kohta ja tuomio LB, 25 ja 45 kohta.

²⁹ Tuomio 16.3.2006, Robinson-Steele ym. (C-131/04 ja C-257/04, EU:C:2006:177, 49 kohta); tuomio Bauer ja Willmeroth, 40 kohta; tuomio Kreuziger, 38 kohta ja tuomio Max-Planck-Gesellschaft, 31 kohta.

2. Palkallisen vuosiloman hyödyt

41. Palkallisen vuosiloman tosiasiallisen pitämisen asettamisen etusijalle sen rahaksi muuttamiseen nähden, mikä ilmenee työaikadirektiivin 7 artiklan sanamuodosta,³⁰ oikeuttaa palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden tarkoitus. Kuten oikeuskäytännössä selitetään, kyseisellä oikeudella pyritään sen mahdollistamiseen, että yhtäältä työntekijä voi levätä työsopimuksen mukaisten tehtäviensä suorittamisesta ja että toisaalta hänellä on aikaa rentoutumiseen ja vapaa-aikaa.³¹

42. Unionin tuomioistuin on toistuvasti katsonut, että palkallisen vuosiloman myönteinen vaikutus työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen ilmenee täysimääräisesti, jos se pidetään tätä varten tarkoitettuna vuonna.

43. Se on myös todennut, ettei tämä lepoaika menetä merkitystään, jos se pidetään myöhempänä ajanjaksona.³² Tuomiossa KHS unionin tuomioistuin kuitenkin katsoi, että tietyn ajallisen rajan ylittyttyä ”vuosiloma menettää työntekijän kannalta myönteisen vaikutuksensa lepoaikana säilyttäen vain ominaisuutensa aikana rentoutumiseen ja vapaa-aikana”.³³ Tämä toteamus oikeuttaa sen mahdollisuuden, että jäsenvaltiot voivat rajoittaa pitämättä jääneen vuosiloman siirtämiselle varatun ajanjakson kestoa.³⁴

44. Empiiriset tutkimukset tukevat unionin tuomioistuimen tältä osin omaksumaa kantaa.

45. Kirjallisuudessa vaikuttaa vallitsevan yksimielisyys siitä, että hengähdystauolla, joka on päivittäisiä ja viikoittaisia lepoaikoja pidempi, on hyödyllisiä vaikutuksia työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin.³⁵ Nämä hyödyt koskevat sekä lyhyitä³⁶ että pitkiä lomiam.³⁷

46. Yhtä hyvin ei ehkä ole tiedossa se, että nämä hyödylliset vaikutukset ovat lyhytkestoisia, tai ainakaan sitä ei osata epäillä.³⁸ Jotkin hyödyllisistä vaikutuksista ”häviävät kuukauden kuluessa töihin palaamisesta”.³⁹

³⁰ Ks. tämän ratkaisuehdotuksen alaviite 19.

³¹ Tuomio KHS, 31 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen; tuomio Maschek, 34 kohta; tuomio job-medium, 28 kohta ja tuomio Fraport, 27 kohta. Unionin tuomioistuin myös katsoi, että palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden tarkoitus eroaa esimerkiksi sairauslomaoikeudesta (tuomio 30.6.2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, 25 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen; jäljempänä tuomio Sobczyszyn, ja tuomio 4.6.2020, Fetico ym., C-588/18, EU:C:2020:420, 33 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen) tai oikeudesta vanhempainvapaaseen (tuomio 4.10.2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, 29, 32 ja 33 kohta; jäljempänä tuomio Dicu).

³² Tuomio 6.4.2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-124/05, EU:C:2006:244, 30 kohta); tuomio KHS, 32 kohta ja tuomio Sobczyszyn, 33 kohta.

³³ Tuomio KHS, 33 kohta.

³⁴ Ratkaisuehdotuksessani Keolis Agen (C-271/22–C-275/22, EU:C:2023:243, 51 kohta) – kyseisessä asiassa ei ole vielä annettu tuomiota – katson, että unionin lainsäätäjät jätti jäsenvaltioille mahdollisuuden rajoittaa vuosiloman siirtämiselle varatun ajanjakson kestoa. Samanaikaisesti jäsenvaltiot voivat myös vapaasti päättää sallia palkallista vuosilomaa koskevien käyttämättömien oikeuksien kerryttämisen työsuhteen päättymiseen saakka.

³⁵ Hurrell, A. ja Keiser, J., ”An Exploratory Examination of the Impact of Vacation Policy Structure on Satisfaction, Productivity, and Profitability”, *The BRC Academy Journal of Business*, osa 10, nro 1, 2020, s. 33–63.

³⁶ Blank, C. ja Gatterer, K., ”Short Vacation Improves Stress-Level and Well-Being in German-Speaking Middle-Managers – A Randomized Controlled Trial”, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, osa 15, nro 1, 2018, s. 130.

³⁷ de Bloom, J., Kompier, M., Geurts, S., de Weerth, C., Taris, T. ja Sonnentag, S., ”Do We Recover from Vacation? Meta-analysis of Vacation Effects on Health and Well-being”, *Journal of Occupational Health*; osa 51, nro 1, 2009, s. 13–25 ja de Bloom, J., Geurts, S. ja Kompier, M.A.J., ”Vacation (after-) effects on employee health and well-being, and the role of vacation activities, experiences and sleep”, *Journal of Happiness Studies*, osa 14, 2013, s. 613–633.

³⁸ Em. teos de Bloom, J., Geurts, S. ja Kompier, M.A.J., ”Vacation (after-) effects on employee health and well-being, and the role of vacation activities, experiences and sleep” ja Etzion, D., *Work, Vacation and Well-being*, London, Routledge, 2019, 5 luku.

³⁹ Sonnentag, S., Cheng, B. H. ja Parker, S. L., ”Recovery from Work: Advancing the Field Toward the Future”, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, osa 9, 2022. s. 33–60, sivulla 46 (kirjallisuusviittauksineen).

47. Näistä tutkimuksista voitaisiin päätellä, että palkallisen vuosiloman hyödyt ovat suurimmat, jos sitä pidetään säännöllisesti yhdistäen joitain lyhyempiä ja joitain pidempiä taukoja työstä vuoden mittaan. Tutkimukset joka tapauksessa vahvistavat, että on tärkeää pitää palkallinen vuosiloma lomavuoden aikana.

48. Vaikka työntekijä voikin päättää kerryttää palkallista vuosilomaa eri henkilökohtaisista syistä (tärkeä matka, kaukana asuva perhe jne.), on kiistanalaista – kyseenalaistamatta tätä henkilökohtaista valintaa –, että loman pitäminen on hyödyllistä työvoiman palautumisen näkökulmasta.

49. Lisäksi on niin, että vaikka se, ettei palkallista vuosilomaa pidetä kokonaan, voi johtaa työntekijän tulojen kasvuun, se on kuitenkin yhdistetty elämänlaadun heikentymiseen (tyytyväisyys vapaa-aikaan ja terveys heikkenevät merkittävästi, samalla kun sairauspoissaolot työstä lisääntyvät).⁴⁰

50. Palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden tosiasiallinen käyttäminen on siten työntekijöille tärkeä keino kerätä jälleen henkistä ja fyysistä energiaa ja yleisemmin edistää terveyttään työssä ja sen ulkopuolella.

51. Nämä toteamukset tukevat oikeuskäytäntöä, jonka mukaan tietyn loman siirtämiselle varatun ajanjakson ylityttyä vuosiloma menettää työntekijän kannalta myönteisen vaikutuksensa lepoaikana säilyttäen vain ominaisuutensa aikana rentoutumiseen ja vapaa-aikana.⁴¹ Se myös oikeuttaa oikeuskäytännön, jossa unionin tuomioistuin on toistuvasti katsonut, että palkallisen vuosiloman vähimmäisaikaa ei saa korvata rahalla, paitsi jos työsuhde päättyy. Työaikadirektiivin 7 artiklan 2 kohdalla pyritään myös takaamaan, että työntekijä voi turvallisuutensa ja terveytensä tehokkaaksi suojelemiseksi saada todellisen lepoajan.⁴²

3. *Voivatko jäsenvaltiot rajoittaa oikeutta rahalliseen korvaukseen?*

52. Jäsenvaltiot voivat siten kannustaa palkallisen vuosiloman tosiasialliseen pitämiseen sen rahaksi muuttamisen sijasta ottamalla käyttöön määräaikoja, joita sovelletaan saavutetun vuosilomaoikeuden keston (rajoittamalla vuosiloman siirtämiselle varatun ajanjakson kestoja). Voisivatko jäsenvaltiot pyrkiä samaan tavoitteeseen eri tavoin, esimerkiksi antamalla käsiteltävässä asiassa kyseessä olevan kaltaista lainsäädäntöä?

53. Yksi vaihtoehto unionin tuomioistuimelle on katsoa, että sellaisen määrääjän asettaminen vuosiloman siirtämiselle varatuille ajanjaksoille, jonka päätyttyä oikeudet pitämättä jääneisiin lomapäiviin vanhenevat, on ainoa hyväksyttävä tapa, jolla jäsenvaltiot voivat kannustaa työntekijöitä palkallisen vuosiloman tosiasialliseen pitämiseen.

54. Jaetun toimivallan alalla, jollaisella työaikadirektiivikin annettiin, unionin lainsäätävä päätti kuitenkin olla sääntelemättä yksityiskohtia, joilla työntekijöitä voitaisiin kannustaa tosiasiallisesti pitämään palkallinen vuosiloma. Se oli ainoastaan ilmaissut selkeästi, että vuosiloman pitäminen on etusijalla, ja pitänyt sen rahaksi muuttamista toissijaisena oikeutena. Tällaisissa olosuhteissa jäsenvaltioilla on toimivalta valita asianmukaiset säännöt, joilla työntekijöitä kannustetaan

⁴⁰ Schnitzlein, D., "Extent and Effects of Employees in Germany Forgoing a Vacation Time", *Leibniz Information Centre for Economics*, Berlin, 2012, s. 25–31, sivulla 31.

⁴¹ Tuomio KHS, 33 kohta.

⁴² Ks. vastaavasti tuomio Kreuziger, 40 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen ja tuomio Bauer ja Willmeroth, 42 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen.

käyttämään heille vuosittaista lepoa varten annettu aika. Tämä tarkoittaa, että vuosiloman siirtämiselle varatun ajanjakson rajoittamista ei voitaisi pitää ainoana mahdollisuutena kannustaa palkallisen vuosiloman tosiasialliseen pitämiseen sen lomavuoden aikana, jona se on tarkoitettu pidettäväksi. Jokainen jäsenvaltioiden valitsema lainsäätämismahdollisuus on kuitenkin tehtävä työaikadirektiivin, sellaisena kuin unionin tuomioistuin on sitä tulkinnut, mukaisesti.

55. Täyttääkö asetuksen nro 95/5 §:n kaltainen kansallinen lainsäädäntö työaikadirektiivin 7 artiklan vaatimukset?

56. Italian lainsäädännön, ainakin sellaisena kuin Corte costituzionale on sitä tulkinnut, tavoitteena on nähtävästi kannustaa vuosiloman tosiasialliseen pitämiseen. Tästä syystä, ja julkisten menojen hillitsemiseksi, Italia on ottanut käyttöön säännön, jonka mukaan palkallisen vuosiloman pitämättä jääneitä kausia ei voida korvata rahalla.

57. Kuten Corte costituzionale on tulkinnut, Italian lainsäädäntö estää työntekijöitä pyytämästä pitämättä jääneen vuosiloman korvaamisesta rahalla, jos he olivat tietoisia siitä, milloin heidän työsuhteensa päättyy, ja pystyivät siten suunnittelemaan loman pitämistä ennen kyseistä ajankohtaa. Tällaisella lainsäädännöllä kannustetaan työntekijöitä pitämään vuosiloma lomavuoden aikana.⁴³

58. Kun otetaan huomioon unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö,⁴⁴ Italian lainsäädäntö voi olla työaikadirektiivin 7 artiklan mukainen, jos seuraavat edellytykset täyttyvät. Ensinnäkin kielto pyytää vuosiloman korvaamisesta rahalla ei voi käsittää vuosilomaoikeutta, joka on saavutettu sinä lomavuonna, jona työsuhteeseen päättyy. Toiseksi työntekijällä on täytynyt olla mahdollisuus pitää palkallinen vuosiloma edeltävinä lomavuosina, vuosiloman siirtämiselle varattu vähimmäisajanjakso mukaan luettuna. Kolmanneksi työnantaja on pitänyt kannustaa työntekijää vuosiloman pitämiseen. Neljänneksi työnantaja on pitänyt ilmoittaa työntekijälle, ettei pitämättömä vuosilomaa voida kerryttää sen korvaamiseksi rahalla työsuhteen päättyessä.

59. Kansallisen tuomioistuimen tehtävä on arvioida, voidaanko asian kannalta merkityksellistä Italian lainsäädäntöä tulkita tällä tavalla ja täyttyvätkö edellä esitetyt edellytykset käsiteltävässä asiassa.

60. Ehdotan näin ollen, että unionin tuomioistuin vastaa ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen ensimmäiseen kysymykseen, että työaikadirektiivin 7 artikla ei ole esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jossa ei sallita pitämättä jääneen palkallisen vuosiloman rahaksi muuttamista työsuhteen päättyessä, jos

- kielto pyytää vuosiloman korvaamisesta rahalla ei käsitä vuosilomaoikeutta, joka on saatu sinä lomavuonna, jona työsuhteeseen päättyy
- työntekijällä oli mahdollisuus pitää palkallinen vuosiloma edeltävinä lomavuosina, vuosiloman siirtämiselle varattu vähimmäisajanjakso mukaan luettuna
- työnantaja on kannustanut työntekijää palkallisen vuosiloman pitämiseen ja

⁴³ On syytä muistuttaa, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan työnantaja ei voi yksipuolisesti päättää, milloin työntekijän olisi pidettävä palkallinen vuosiloma. Ks. tältä osin tuomio 7.9.2006, komissio v. Yhdistynyt kuningaskunta (C-484/04, EU:C:2006:526, 43 kohta); tuomio Max-Planck-Gesellschaft, 44 kohta ja tuomio Kreuziger, 51 kohta.

⁴⁴ Ks. esim. tämän ratkaisuehdotuksen alaviitteissä 17, 23, 25 ja 44 olevat viitteet.

- työnantaja on ilmoittanut työntekijälle, ettei pitämätöntä palkallista vuosilomaa voida kerryttää sen korvaamiseksi rahalla työsuhteen päättyessä.

B Toinen ennakkoratkaisukysymys

61. Toisella kysymyksellään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee lähinnä, kenellä on todistustaakka sen osoittamisesta, että edellisessä kohdassa luetellut edellytykset täyttyvät – työntekijällä vai -antajalla.

62. Unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöön, jossa tulkitaan työaikadirektiivin 7 artiklaa, sisältyy tiettyjä osatekijöitä, joista saadaan ohjeistusta tähän kysymykseen vastaamiseen. Esimerkiksi tuomiossa Fraport unionin tuomioistuin on todennut, että kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on selvittää, onko työnantaja täyttänyt hyvissä ajoin palkallisen vuosiloman pitämistä koskevat kehoitus- ja tiedottamisvelvollisuutensa.⁴⁵ Työnantajan on siten näytettävä toteen, että se on noudattanut omia velvollisuuksiaan.

63. Vakiintuneesta oikeuskäytännöstä ilmenee myös, että jollei työnantaja voi näyttää toteen, että se on noudattanut kaikkea vaadittua huolellisuutta, jotta työntekijällä on tosiasiallisesti mahdollisuus pitää palkallinen vuosiloma, johon hänellä on oikeus, se, että mainittua vuosilomaa koskeva oikeus raukeaa työsuhteen päättyessä, ja vastaavasti se, että pitämättä jääneestä vuosilomasta ei makseta rahallista korvausta, on ristiriidassa työaikadirektiivin 7 artiklan 2 kohdan kanssa.⁴⁶

64. Toisin sanoen todistustaakka ei ole työntekijällä vaan -antajalla.

65. Ehdotan näin ollen, että vastauksensa esitettyyn toiseen kysymykseen unionin tuomioistuin toteaa, että työaikadirektiivin 7 artiklan 2 kohdassa edellytetään työnantajan osoittavan, että se on antanut työntekijälle mahdollisuuden pitää vuosiloma ja kannustanut häntä siihen, ilmoittanut työntekijälle siitä, ettei pitämättä jäänyttä vuosilomaa voida muuttaa rahaksi työsuhteen päättyessä, ja että työntekijä on tästä huolimatta päättänyt olla pitämättä vuosilomaa. Ellei työnantaja ole tehnyt näin, sen olisi maksettava työntekijälle korvaus.

IV Ratkaisuehdotus

66. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että unionin tuomioistuin vastaa Tribunale di Leccen esittämiin ennakkoratkaisukysymyksiin seuraavasti:

1) Tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY 7 artikla

ei ole esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jossa ei sallita pitämättä jääneen palkallisen vuosiloman rahaksi muuttamista työsuhteen päättyessä, jos

- kielto pyytää vuosiloman korvaamista rahalla ei käsitä vuosilomaoikeutta, joka on saatu sinä lomavuonna, jona työsuhde päättyy

⁴⁵ Tuomio Fraport, 42 kohta.

⁴⁶ Tuomio Max-Planck-Gesellschaft, 46 kohta ja tuomio Kreuziger, 53 kohta.

- työntekijällä oli tosiasiallinen mahdollisuus pitää palkallinen vuosiloma edeltävinä lomavuosina, vuosiloman siirtämiselle varattu vähimmäisajanjakso mukaan luettuna
- työnantaja on kannustanut työntekijää palkallisen vuosiloman pitämiseen ja
- työnantaja on ilmoittanut työntekijälle, ettei pitämätöntä palkallista vuosilomaa voida kerryttää sen korvaamiseksi rahalla työsuhteen päättyessä.

2) Direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdassa

edellytetään työnantajan osoittavan, että se on antanut työntekijälle mahdollisuuden pitää vuosiloma ja kannustanut häntä siihen, ilmoittanut työntekijälle siitä, ettei pitämättä jäänyttä vuosilomaa voida muuttaa rahaksi työsuhteen päättyessä, ja että työntekijä on tästä huolimatta päättänyt olla pitämättä vuosilomaa.

Ellei työnantaja ole tehnyt näin, sen olisi maksettava työntekijälle korvaus.