

JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS

VERICA TRSTENJAK

7 päivänä heinäkuuta 2011¹

Sisällys

I	Johdanto	I - 11761
II	Asiaa koskevat oikeussäännöt	I - 11761
	A Unionin oikeus	I - 11761
	B Kansallinen oikeus	I - 11762
III	Tosiseikat, pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset	I - 11763
IV	Oikeudenkäyntimenettely unionin tuomioistuimessa	I - 11765
V	Asianosaisten ja muiden osapuolten keskeiset lausumat	I - 11766
VI	Oikeudellinen arviointi	I - 11767
	A Yleistä	I - 11767
	B Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu	I - 11768
	1. Yhdistetyissä asioissa Schultz-Hoff ym. annetun tuomion jälkeisen oikeuskäytännön keskeiset kohdat	I - 11768
	2. Edellyttävätkö direktiivin 2003/88 7 artiklan tarkoitus ja tavoite loma- ja lomakorvausoikeuksien kumulatiivista kertymistä?	I - 11772
	a) Perustelut oikeuksien kumulatiivisen kertymisen puolesta	I - 11773

1 – Oikeudenkäyntikieli: saksa.

b)	Perustelut oikeuksien kumulatiivista kertymistä vastaan	I - 11775
	i) Oikeuksien käyttämistä pian työsuhteen päättymisen jälkeen koskeva edellytys	I - 11775
	ii) Lepovaikutuksen selvää tehostumista ei ole havaittavissa	I - 11776
	iii) Haitat työntekijän taloudelliselle ja sosiaaliselle integroitumiselle	I - 11777
	– Riski työntekijän työprosesseihin integroitumiselle	I - 11777
	– Riski työsuhteen säilymiselle	I - 11778
	iv) Riski organisatorisista ja taloudellisista rasitteista pienille ja keskisuurille yrityksille	I - 11779
	v) Riski siitä, ettei lomakorvausoikeus vastaa enää tarkoitustaan ..	I - 11780
c)	Välipäätelmä	I - 11783
3.	Loma- ja lomakorvausoikeuksien siirtämismahdollisuuden ajallisen rajoittamisen yhteensopivuus unionin oikeuden kanssa	I - 11783
	a) Lähtökohtana yhdistetyissä asioissa Schultz-Hoff ym. annettu tuomio	I - 11783
	b) Loman siirtämiselle varatun ajanjakson ajallista rajoittamista koskevat lähestymistavat	I - 11784
	c) Jäsenvaltioiden harkintavalta määräajan vahvistamisessa	I - 11787
	d) Välipäätelmä	I - 11790
4.	Loppupäätelmät	I - 11791
VII	Ratkaisuehdotus	I - 11792
I - 11760		

I Johdanto

1. Tässä SEUT 267 artiklaan perustuvassa ennakkoratkaisumenettelyssä Landesarbeitsgericht Hamm (Saksa) (jäljempänä ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuim) esittää unionin tuomioistuimelle kaksi kysymystä, jotka koskevat tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY² 7 artiklan tulkintaa.

2. Ennakkoratkaisukysymykset liittyvät riita-asiaan, jossa asianosaisina ovat Winfried Schulte, jonka ansiokyvyn katsottiin vakavan sairastumisen seurauksena alentuneen täysin, ja hänen entinen työnantajansa, KHS AG -niminen yritys (jäljempänä KHS), ja joka koskee Schulten sairauden vuoksi pitämättä jääneen vuosiloman rahallista korvaamista. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustele pyynnössään lähinnä, edellytetäänkö unionin oikeudessa, sellaisena kuin unionin tuomioistuin on sitä oikeuskäytännössään tulkinnut, työntekijän loma-oikeuksien kumulatiivista kertymistä useiden vuosien ajalta, myös silloin, kun työntekijä – pitkäaikaisen työkyvyttömyyden vuoksi – ei voinut käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan.

3. Unionin tuomioistuimen on kehitettävä vuosiloman ja sairausloman suhdetta koskevaa oikeuskäytäntöään, joka sai alkunsa

2 – EUVL L 299, s. 9.

yhdistetyissä asioissa Schultz-Hoff ym. annettussa tuomiossa,³ ja tarvittaessa selvennettävä unionin oikeudessa vahvistettujen palkallisen vuosiloma-oikeuden ja siihen liittyvän lomakorvausoikeuden rajoja työsuhteen päättymisen yhteydessä, nimittäin siltä osin, miten työntekijän ja työnantajan edut on sovitettava yhteen.

II Asiaa koskevat oikeussäännöt

A Unionin oikeus⁴

4. Direktiivin 2003/88 1 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Tarkoitus ja soveltamisala

1. Tässä direktiivissä vahvistetaan turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäisvaatimukset työajan järjestämistä varten.

3 – Yhdistetyt asiat C-350/06 ja C-520/06, Schultz-Hoff ym., tuomio 20.1.2009 (Kok., s. I-179).

4 – Euroopan unionista tehdystä sopimuksessa ja Euroopan unionin toiminnasta tehdystä sopimuksessa käytettyjen nimitysten mukaisesti yhteisön oikeudesta ja unionin oikeudesta käytetään yhteiskäsitettä ”unionin oikeus”. Siltä osin kuin jäljempänä on kyse primaarioikeuden säännöistä, ne ovat *ratione temporis* sovellettavia sääntöjä.

2. Tämä direktiivi koskee:

B *Kansallinen oikeus*

a) -- [vuosiloman vähimmäisaikaa]
--”

7. Lomaoikeudesta 8.1.1963 annetun Saksan lain (Bundesurlaubsgesetz, jäljempänä BUrlG), sellaisena kuin se on muutettuna 7.5.2002, 1 §:ssä (”Lomaoikeus”) säädetään seuraavaa:

5. Kyseisen direktiivin 7 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Jokaisella työntekijällä on kunakin kalenterivuotena oikeus lepoa varten annettavaan palkalliseen lomaan.”

”Vuosiloma

8. BUrlG:n 3 §:n (”Loman kesto”) 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Loman kesto on vähintään 24 arkipäivää vuodessa.”

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.

9. BUrlG:n 7 §:n (”Loman ajankohta, loman siirtäminen ja korvaaminen”) 3 ja 4 momentissa säädetään seuraavaa:

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

”3. Loma on myönnettävä ja pidettävä kuulumassa olevana kalenterivuonna. Loma voidaan siirtää seuraavalle kalenterivuodelle ainoastaan silloin, kun se on oikeutettua pakottavista yritykseen tai työntekijän henkilöön liittyvistä syistä. Silloin kun loma on siirretty, se on myönnettävä ja pidettävä seuraavan kalenterivuoden kolmen ensimmäisen kuukauden aikana.

6. Direktiivin 2003/88 17 artiklassa säädetään, että jäsenvaltiot voivat poiketa tietyistä direktiivin säännöksistä. Direktiivin 7 artiklan osalta poikkeaminen ei ole sallittua.

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

10. BUrlG:n 13 §:ssä säädetään, että tietyistä saman lain säännöksistä, myös BUrlG:n 7 §:n 3 momentista, voidaan poiketa työehtosopimuksissa mutta ei työntekijän vahingoksi.

3) Lomaoikeuden korvaaminen on sallittu vain työsuhteen/oppisopimussuhteen päättyessä.”

11. Nordrhein-Westfalenin metalli- ja sähköteollisuuden yhtenäisen työehtosopimuksen (Einheitlicher Manteltarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens, jäljempänä EMTV), joka on tehty 18.12.2003, 11 §:ssä (”Loman myöntämisen periaatteet”) määrätään seuraavaa:

III Tosiseikat, pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

”1) Työntekijällä / oppisopimuskoulutusta suorittavalla on jäljempänä esitettyjen määräysten mukaan oikeus lomaan kunakin lomavuonna. Lomavuosi on kalenterivuosi.

12. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan pääasian asianosaiset kiistelevät työsuhteen päättyttyä siitä, onko KHS velvollinen maksamaan Schultelle lomakorvausta vuosilta 2006–2008.

Lomaoikeus lakkaa kolme kuukautta kalenterivuoden päättymisen jälkeen, ellei lomaa ole vaadittu ilman menestystä tai ellei sitä ole voitu pitää liikkeenhoidollisista syistä.

13. Schulte työskenteli huhtikuusta 1964 lähtien KHS:n tai sen oikeudellisen edeltäjän palveluksessa lukkoseppänä. Hänen työ sopimukseensa sovellettiin EMTV:tä. EMTV:n mukainen oikeus palkalliseen vuosilomaan oli 30 työpäivää vuodessa.

Jos lomaa ei ole voitu pitää sairauden vuoksi, lomaoikeus lakkaa 12 kuukautta sen jälkeen, kun 2 momentin mukainen ajanjakso on päättynyt.

14. Schulte sai 23.1.2002 infarktin. Hän oli 26.2.–16.4.2002 kuntoutuksessa, jonka päättyessä hänet katsottiin työkyvyttömäksi. Schulte on ollut vuodesta 2002 alkaen vaikeasti vammaisen. Hän on saanut 1.10.2003 alkaen

--

korvausta tietyn ajan täyden työkyvyttömyyden perusteella ja työkyvyttömyyseläkettä.

15. Asianosaiset sopivat 25.8.2008, että työsuhde päättyy 31.8.2008.

16. Schulte nosti 18.3.2009 kanteen Arbeitsericht Dortmundissa lomakorvauksen saamiseksi vuosilta 2006–2008 35 työpäivältä vuotta kohti, yhteensä 9 162,30 euroa. Arbeitsericht Dortmund myönsi hänelle 20.8.2009 antamassaan tuomiossa 6 554,50 euroa bruttomääräisenä ja hylkäsi kanteen muilta osin. Tuomio kattaa lainmukaisen korvauksen 20 työpäivän vähimmäislomasta sekä korvauksen vaikeasti vammaisena 5 työpäivältä vuodelta 2006–2008.

17. KHS on valittanut kyseisestä tuomiosta ennakkoratkaisua pyytäneeseen tuomioistuimeen. Se väittää, että lomaoikeudet olivat vuosien 2006 ja 2007 osalta joka tapauksessa lakanneet EMTV:n 11 §:n 1 momentin kolmannen kohdan määräyksissä loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä. KHS:n mukaan on kohtuutonta myöntää sairastuneelle työntekijälle täysi lomaoikeus ottamatta huomioon loman siirtämistä ja oikeuksien lakkaamista koskevia määräaikoja – käsiteltävässä asiassa viiteajanjakso on kolme vuotta.

18. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, että käsiteltävässä asiassa Schulten lomaoikeus vuodelta 2006 on EMTV:n 11 §:n 1 momentin kolmannen kohdan perusteella lakannut 3.3.2008. Yhdistetyissä asioissa C-350/06 ja C-520/06, Schultz-Hoff ym., 20.1.2009 antamassaan tuomiossa yhteisöjen tuomioistuin on katsonut, että palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden menettäminen lomavuoden tai loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä on sopusoinnussa direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan kanssa, kuitenkin ainoastaan sillä edellytyksellä, että kyseisellä työntekijällä on ollut tosiasiallisesti mahdollisuus käyttää hänelle direktiivillä annettua oikeutta. Kyseisen tuomion mukaan tällaista mahdollisuutta ei ole työntekijöillä, jotka ovat koko lomavuoden ajan ja vielä kansallisessa oikeudessa loman siirtämiselle varatun ajanjakson päätyttyäkin sairauslomalla.

19. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan Schulte ei ollut ainoastaan ollut estynyt tekemästä työtään terveydellisistä syistä lomaoikeuden siirtämiselle varatun ajanjakson aikana ja hänen työsuhteensa päättymiseen saakka, vaan hän oli myös työkyvytön. Kuten yhdistetyissä asioissa Schultz-Hoff ym., Schultekaan ei voinut tämän vuoksi käyttää oikeutta palkalliseen vuosilomaan ennen työsuhteensa päättymistä.

20. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ei ole varma siitä, onko sen nyt tarkasteltavan kaltaisessa tapauksessa jätettävä soveltamatta kansallisia säännöksiä tai määräyksiä direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan vastaisina. Se on epävarma siitä, onko

yhteisöjen tuomioistuin yhdistetyissä asioissa Schultz-Hoff ym. antamassaan tuomioissa lausunut myös siitä, annetaanko direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa pitkällä sairauslomalla oleville työntekijöille mahdollisuus kerryttää lomaoikeuksia ilman ajallista rajoitusta. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin huomauttaa, että ilman oikeuksiensa ajallista rajoittamista pääasian kantajalla olisi oikeus korvaukseen 60 lomapäivältä. Jos otetaan huomioon koko ajanjakso, jonka aikana kantaja ei voinut työkyvyttömyyden vuoksi pitää lomaansa, hänellä olisi oikeus korvaukseen jopa 140 lomapäivältä.

21. Tässä tilanteessa Landesarbeitsgericht Hamm on päättänyt lykätä asian ratkaisua ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko direktiivin 2003/88/EY 7 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että sen vastaisia ovat sellaiset kansalliset lait ja/tai käytännöt, joiden mukaan oikeus palkalliseen vähimmäisvuosilomaan lakkaa lomavuoden ja/tai loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä myös silloin, kun työntekijä on pitkäaikaisesti työkyvytön (siten, että tästä pitkäaikaisesta työkyvyttömyydestä seuraa, että hän voisi kerryttää oikeuksia vähimmäislomaan useilta vuosilta, jos mahdollisuutta tällaisten oikeuksien siirtämiseen ei rajoiteta ajallisesti)?

2) Mikäli tähän kysymykseen vastataan kieltävästi, täytyykö lomaoikeuden siirtämisen olla mahdollista vähintään 18 kuukauden ajan?”

IV Oikeudenkäyntimenettely unionin tuomioistuimessa

22. Ennakkoratkaisupyyntö, joka on päivätty 15.4.2010, saapui unionin tuomioistuimen kirjaamoon 4.5.2010.

23. KHS, Saksan ja Tanskan hallitukset sekä Euroopan komissio ovat esittäneet kirjallisia huomautuksia Euroopan unionin tuomioistuimen perussäännön 23 artiklassa mainitussa määräajassa.

24. Unionin tuomioistuin on käyttänyt toimivaltaansa määrätä prosessinjohtotoimista ja pyytänyt Schultea ja KHS:ää vastaamaan kirjallisesti muutamiin tosiseikkoja koskeviin kysymyksiin, joihin nämä ovat vastanneet asetetussa määräajassa.

25. KHS:n ja Schulten edustajat sekä Saksan ja Tanskan hallitusten ja komission asiamiehet esittivät suullisia huomautuksia 3.5.2011 pidetyssä istunnossa.

V Asianosaisten ja muiden osapuolten keskeiset lausumat

26. Asianosaisten ja muiden osapuolten lausumissa on lukuisia yhtäläisyyksiä sekä perusteluissa että vaatimuksissa.

27. Kaikki asianosaiset ja muut osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että ensimmäiseen ennakkoratkaisukysymykseen on vastattava kieltävästi. Ne ehdottavat pääasiallisesti ensimmäiseen ennakkoratkaisukysymykseen vastaamista siten, että direktiivin 2003/88 7 artiklan vastaisia eivät ole sellaiset kansalliset lait ja/tai käytännöt, joiden mukaan oikeus palkalliseen vuosilomaan tai rahalliseen korvaukseen lomasta, jota työntekijä ei pitkän sairausloman vuoksi voinut pitää ennen työsuhteensa päättämistä, lakkaa tietyin määräajan päättyessä.

28. Sekä KHS että Saksan hallitus kannattavat loman siirtämiselle varatun ajanjakson, jonka kuluessa työntekijä voi vielä pitää vuosilomansa, rajoittamista 18 kuukauteen, koska direktiivissä 2003/88 ei niiden mukaan edellytetä lomaoikeuksien rajoittamatonta kertymistä. Ne vetoavat tässä yhteydessä palkallisista vuosilomista 24.6.1970 tehdyn Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimuksen nro 132, sellaisena kuin se on muutettuna (jäljempänä yleissopimus nro 132), 9 artiklan 1 momenttiin, jossa asetetaan vastaava määräaika. KHS:n ja Saksan hallituksen mukaan määräaika on sekä direktiivin 2003/88 suojelutavoitteen että työntekijöiden

ja työnantajien etujen mukainen. Ne katsovat, että määräajan vahvistamisella paitsi vältettäisiin työnantajien vaikeudet työajan järjestämisessä myös estettäisiin se, että työnantajat joutuvat mahdollisesti hankkiumaan eroon pitkällä sairauslomalla olevista työntekijöistä.

29. Tanskan hallitus puoltaa myös asianmukaista ajallista rajoitusta, jotta lomaoikeuksia ei voi kertyä rajoittamattomasti. Sen mukaan direktiivin 2003/88 tavoite eli työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden turvaaminen ei edellytä täyden lomaoikeuden myöntämistä useilta peräkkäisiltä vuosilta. KHS:n tapaan Tanskan hallitus viittaa lisäksi taloudellisiin rasitteisiin, joita yrityksille aiheutuisi, jos työntekijöille myönnettäisiin rajoittamaton oikeus 7 artiklan 2 kohdan mukaiseen korvaukseen. KHS:stä ja Saksan hallituksesta poiketen Tanskan hallitus ei kuitenkaan mainitse tiettyä ajallista rajoitusta vaan vetoaa sen sijaan jäsenvaltioiden toimintavapauteen.

30. Komission mukaan ei ole viitteitä siitä, että unionin lainsäätäjän tarkoituksena direktiivin 2003/88 antamisen yhteydessä olisi ollut soveltaa pitkien sairauslomien tapauksessa analogisesti yleissopimuksessa nro 132 määrättyä loman siirtämiselle varattua enimmäisajanjaksoa – 18 kuukautta sen vuoden päättymisestä, jonka osalta lomaoikeus on syntynyt – ja näin yhdenmukaistaa tältä osin kansallisia lakeja ja/tai käytäntöjä. Loman siirtämiselle varatun enimmäisajanjakson määrittäminen kuuluu pikemminkin jäsenvaltioiden toimivaltaan, sillä niiden on

vahvistettava direktiivin 2003/88 7 artiklan soveltamista koskevat yksityiskohtaiset säännöt. Määräajan on kuitenkin oltava omiaan turvaamaan direktiivin tavoitteiden saavuttaminen. Komission mukaan 18 kuukauden määräaika on joka tapauksessa yhteensopiva direktiivin kanssa. Komissio huomauttaa, että nämä toteamukset koskevat myös 7 artiklan 2 kohdassa säädettyä korvausoikeutta, etenkin, kun se on ensisijaisen lomaoikeuden toissijainen ja liitännäinen vastike ja siten olemassa ainoastaan siinä määrin kuin lomaoikeus voidaan johtaa mainitusta säännöksestä.

32. Schulten mukaan ennakkoratkaisukysymyksiin olisi vastattava siten, että jäsenvaltioiden asia on määrittää kansallisessa lainsäädännössään, milloin työntekijän lomaoikeudet lakkaavat, ja että tällöin olisi joka tapauksessa säädettävä mahdollisuudesta siirtää lomaa vähintään 18 kuukauden ajan.

VI Oikeudellinen arviointi

A Yleistä

31. Istunnossa esittämässään toteamuksissa Schulte selitti vaativansa korvausta lomasta, jota hän ei voinut pitää vuosina 2006–2008, mutta selvensi, ettei hänenkään oikeudellisen näkemyksensä mukaan lomaoikeuksia voida myöntää rajoittamattomasti, kuten ei muitakaan oikeuksia. Hän viittasi tässä yhteydessä Saksan lainsäädäntöön, jossa säädetään lomaoikeuksien vanhentumisesta kolmen vuoden jälkeen. Hän myönsi kyseisen lainsäädännön perusteella, että pääasialla käsittelevillä kansallisilla tuomioistuimilla on valtuudet tarvittaessa supistaa vaadittuja korvausoikeuksia. Vastauksessaan KHS kuitenkin kiisti Schulten Saksan lainsäädännöstä esittämät toteamukset ja katsoi, ettei kansallisilla tuomioistuimilla ole oikeudellisia valtuuksia oma-aloitteisesti supistaa kyseisiä oikeuksia.

33. Jäljempänä yhdessä käsiteltävillä kysymyksillään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee lähinnä, sovelletaanko yhteisöjen tuomioistuimen yhdistetyissä asioissa Schultz-Hoff ym. antamassa tuomiossa direktiivin 2003/88 7 artiklan tulkinnan yhteydessä oikeuskäytännössä vahvistamia periaatteita myös sellaisessa tapauksessa, jossa työntekijä on pitkällä sairauslomalla useita vuosia työsuhteen päättymiseen saakka. Näillä kysymyksillä pyritään siis lähinnä selvittämään, edellytetäänkö unionin oikeudessa työntekijän useita vuosia jatkuneen sairausloman tapauksessa mahdollisuutta kerryttää loma- tai lomakorvausoikeuksia vai voivatko jäsenvaltiot säätää ajallisesta rajoituksesta mainituille oikeuksille.

34. Kysymyksiin vastaaminen edellyttää direktiivin 2003/88 7 artiklan seikkaperäistä tulkintaa, jossa sovelletaan unionin oikeudessa vahvistetun vuosilomaoikeuden ja sairausloman suhdetta koskevaa unionin tuomioistuimen tähänastista oikeuskäytäntöä. Aluksi on valotettava kyseisen oikeuskäytännön – ja erityisesti mainitun tuomion – keskeisiä kohtia ja tutkittava, mitä päätelmiä niistä voidaan tehdä nyt tarkasteltavassa kysymyksenasettelussa.

enää myöntää.⁵ Lomakorvausoikeus on lisäksi tietyssä mielessä liitännäissuhteessa oikeuteen palkalliseen vuosilomaan, mikä ilmenee muun muassa siitä, että työntekijän normaali palkka, jota on maksettava palkallista vuosilomaa vastaavalta lepoajalta, on unionin tuomioistuimen mukaan ratkaiseva myös laskettaessa rahallista korvausta sopimussuhteen päättyessä pitämättä jääneestä vuosilomasta.⁶ Direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan tulkinnasta tehtävät johtopäätökset vaikuttavat näin ollen väistämättä 7 artiklan 2 kohdan tulkintaan.

B Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

35. Ensin on paikallaan esittää joitain selventäviä huomautuksia tutkinnan kohteesta. Molemmat ennakkoratkaisukysymykset koskevat niiden sanamuodon perusteella direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa säädettyä oikeutta palkalliseen vuosilomaan, vaikkakin ennakkoratkaisupyynnöstä voidaan selvästi päätellä, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyytää oikeastaan selventämään direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdassa säädetyn lomakorvausoikeuden ulottuvuutta, etenkin, kun pääasiassa on kyse yksin korvauksesta, jota Schulte nyt vaatii työsuhteensa päättymisen jälkeen. Tästä huolimatta on nähdäkseni mielekästä perustaa tarkastelu suoraan ennakkoratkaisukysymyksiin ja ottaa tutkinnan lähtökohdaksi 7 artiklan 1 kohdassa säädetty oikeus palkalliseen vuosilomaan. Tätä lähestymistapaa puoltaa se, että oikeus palkalliseen vuosilomaan on tarkoitettu ensisijaiseksi oikeudeksi, kun taas lomakorvausoikeutta on pidettävä toissijaisena oikeutena, koska se myönnetään yksinomaan siinä tapauksessa, ettei oikeutta palkalliseen vuosilomaan voida työsuhteen päättymisen vuoksi

1. Yhdistetyissä asioissa Schultz-Hoff ym. annetun tuomion jälkeisen oikeuskäytännön keskeiset kohdat

36. Kuten edellä totesin, aloitan tarkastelemalla, mitä johtopäätöksiä yhdistetyissä asioissa Schultz-Hoff ym. annetusta tuomiosta voidaan tehdä jo saatuihin loma- tai

5 – Ks. edellä alaviitteessä 3 mainitut yhdistetyt asiat Schultz-Hoff ym., tuomion 23 kohta; asia C-173/99, BECTU, tuomio 26.6.2001 (Kok., s. I-4881, 30 kohta) ja asia C-342/01, Merino Gómez, tuomio 18.3.2004 (Kok., s. I-2605, 30 kohta).

6 – Edellä alaviitteessä 3 mainitut yhdistetyt asiat Schultz-Hoff ym., tuomion 61 kohta.

lomakorvausoikeuksiin vetoamista koskevan mahdollisuuden ajallisen rajoittamisen yhteydessä.

on mahdollistaa se, että työntekijä voi levätä ja että hänellä on lepo- ja vapaa-aikaa.⁹

37. Aluksi on syytä viitata yhdistetyissä asioissa Schultz-Hoff ym. annetun tuomion 22–25 kohtaan, joissa yhteisöjen tuomioistuimien on korostanut oikeudelle palkalliseen vuosilomaan oikeuskäytännössä annettavaa merkitystä. Sitä on vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan pidettävä unionin sosiaalioikeuden periaatteena, jolla on erityinen merkitys ja josta ei voida poiketa ja jonka toimivaltaiset kansalliset viranomaiset voivat panna täytäntöön ainoastaan direktiivissä 2003/88 itsessään nimenomaisesti ilmaistussa rajoissa.⁷ Vahvistamalla oikeuden palkalliseen vuosilomaan johdetussa oikeudessa unionin lainsäätävä halusi varmistaa, että työntekijä saa kaikissa jäsenvaltioissa tosiasiallisen lepoajan ”hänen turvallisuutensa ja terveytensä suojelemiseksi”.⁸ Kuten unionin tuomioistuin on oikeuskäytännössään selvittänyt, palkallisen vuosiloman tarkoituksena

38. Yhdistetyissä asioissa Schultz-Hoff ym. antamansa tuomion 43 kohdassa yhteisöjen tuomioistuin totesi, että kansallinen lainsäädäntö, jolla annetaan direktiivillä 2003/88 nimenomaisesti säädetyn palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden käyttämiseen liittyvät yksityiskohtaiset soveltamissäännöt, ”joiden mukaan kyseinen oikeus jopa *menehtään* lomavuoden tai loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä”, ei lähtökohtaisesti ole direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan vastainen. Toisin sanoen jäsenvaltiot voivat tuomioistuimen mukaan lähtökohtaisesti säätää oikeusjärjestyksissään, että työntekijän oikeutta palkalliseen vuosilomaan voidaan käyttää ainoastaan tarkemmin määritetyn ajanjakson kuluessa ja että oikeus lakkaa kyseisen ajanjakson päättyttyä. Yhteisöjen tuomioistuin viittasi toteamuksissaan erityisesti jäsenvaltioiden toimivaltaan vahvistaa loman siirtämiselle varattu ajanjakso, jolla pyritään lähtökohtaisesti antamaan työntekijöille, jotka ovat olleet estyneitä pitämään vuosilomiaan lomavuonna, lisämahdollisuus pitää kyseiset lomat. Yhteisöjen tuomioistuin perusteli johtopäätöksiään lähinnä sillä, että ”tällaisen ajanjakson vahvistaminen on palkallista lomaa koskevan oikeuden käyttämistä ja toteuttamista koskevien edellytysten osa ja kuuluu siis lähtökohtaisesti jäsenvaltioiden toimivaltaan”.¹⁰ Direktiivissä 2003/88

7 – Ks. edellä alaviitteessä 5 mainitut asia BECTU, tuomion 43 kohta ja asia Merino Gómez, tuomion 29 kohta ja yhdistetyt asiat C-131/04 ja C-257/04, Robinson-Steele ym., tuomio 16.3.2006 (Kok., s. I-2531, 48 kohta); direktiivistä 2003/88 ks. edellä alaviitteessä 3 mainitut yhdistetyt asiat Schultz-Hoff ym., tuomion 22 kohta; asia C-277/08, Vicente Pereda, tuomio 10.9.2009 (Kok., s. I-8405, 18 kohta) ja asia C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, tuomio 22.4.2010 (Kok., s. I-3527, 28 kohta).

8 – Ks. edellä alaviitteessä 5 mainitut asia BECTU, tuomion 44 kohta ja asia Merino Gómez, tuomion 30 kohta; edellä alaviitteessä 3 mainitut yhdistetyt asiat Schultz-Hoff ym., tuomion 23 kohta ja edellä alaviitteessä 7 mainittu asia Vicente Pereda, tuomion 21 kohta.

9 – Ks. edellä alaviitteessä 3 mainitut yhdistetyt asiat Schultz-Hoff ym., tuomion 25 kohta ja edellä alaviitteessä 7 mainittu asia Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, tuomion 30 kohta.

10 – Edellä alaviitteessä 3 mainitut yhdistetyt asiat Schultz-Hoff ym., tuomion 42 kohta.

sallitaan siten yleisesti ottaen palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden lakkaaminen.

39. Tässä yhteydessä on kuitenkin tärkeää huomata, että unionin tuomioistuin on asettanut jäsenvaltion toimivallalle säättää palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden lakkaamisesta olennaisen edellytyksen, nimittäin sen, että oikeutensa menettäneellä työntekijällä ”on oltava tosiasiallisesti mahdollisuus käyttää hänelle direktiivillä annettua oikeutta”.¹¹

40. Yhteisöjen tuomioistuimen mukaan edellä mainittu edellytys ei täytynyt yhdistettyjen asioiden Schultz-Hoff ym. toisessa pääasiasa. Siinä loman siirtämiselle varattu ajanjakso oli ainoastaan kuusi kuukautta.¹² Yhteisöjen tuomioistuin viittasi kyseisen pääasian erityisiin olosuhteisiin ja selitti, että ”työntekijällä, joka – on koko lomavuoden ajan ja vielä kansallisessa oikeudessa loman siirtämiselle varatun ajanjakson päätyttyäkin sairauslomalla, ei ole mahdollisuutta pitää palkallista

lomaansa minkään ajanjakson aikana”.¹³ Sen perustelujen taustalla näyttää olevan ajatus, jonka mukaan unionin oikeudessa vahvistetulle oikeudelle palkalliseen vuosilomaan annettava mahdollisimman tehokas vaikutus eikä mainitun oikeuden toteutumista saa vesittää kansalliseen oikeuteen sisältyvillä esteillä. Unionin tuomioistuin tukeutuu kahteen keskeiseen perustelulinjaan, joita tarkastelen seuraavaksi lyhyesti.

41. Unionin tuomioistuin on yhtäältä katsonut, että sairausloman tarkoituksena on yksinomaan toipuminen¹⁴ eikä työntekijä voi sairauslomansa aikana yleensä käyttää oikeutta palkalliseen vuosilomaan. Yhdistetyissä asioissa Schultz-Hoff ym. antamansa tuomion 45 kohdassa yhteisöjen tuomioistuin totesi, että sen myöntäminen, että edellisessä kohdassa kuvatuissa työkyvyttömyyteen liittyvissä erityisissä olosuhteissa asian kannalta merkityksellisillä kansallisilla säännöksillä ja etenkin niillä säännöksillä, jotka koskevat loman siirtämiselle varattua ajanjaksoa, voitaisiin säätää direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdalla taatun, palkallista vuosilomaa koskevan työntekijän oikeuden lakkaamisesta siten, ettei tällä työntekijällä olisi tosiasiallisesti mahdollisuutta käyttää hänelle tällä direktiivillä annettua oikeutta, merkitsisi sitä, että kyseisillä säännöksillä vaarannettaisiin suoraan kyseisen direktiivin 7 artiklalla jokaiselle työntekijälle annettu sosiaalinen oikeus.

11 – Ibid., tuomion 43 kohta.

12 – BUrlG:n, sellaisena kuin se on muutettuna 7.5.2002, 7 §:n 3 momentissa säädetään, että silloin kun loma on siirretty, se on myönnettävä ja pidettävä seuraavan kalenterivuoden kolmen ensimmäisen kuukauden aikana. Pääasian kannalta merkityksellinen oli kuitenkin Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) toimihenkilöiden työsuhteen yleisistä ehtoista tehty työehtosopimus (Manteltarifvertrag für die Angestellten der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte, jäljempänä MTAng-BfA), jonka 47 §:n 7 momentissa määrätään, että jos lomaa ei voida aloittaa lomavuoden loppuun mennessä, se on aloitettava viimeistään seuraavan lomavuoden huhtikuun 30. päivänä (siis neljän kuukauden kuluessa). Jos lomaa ei voida palvelussuhteeseen liittyvistä syistä, työkyvyttömyyden vuoksi tai äitiyden suojelusta annetun lain (Mutterschutzgesetz) mukaisten suoja-aikojen vuoksi aloittaa viimeistään 30.4., se on aloitettava viimeistään 30.6. (siis kuuden kuukauden kuluessa).

13 – Edellä alaviitteessä 3 mainitut yhdistetyt asiat Schultz-Hoff ym., tuomion 44 kohta.

14 – Ibid., tuomion 25 kohta.

42. Toisaalta yhteisöjen tuomioistuin selitti saman tuomion 48 kohdassa, että samoin kuin jäsenvaltiot eivät voineet olla säätämättä palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden syntymisestä, ne eivät voi säätää tämän oikeuden lakkaamisesta pääasian kantajan, joka on sairauslomalla koko lomavuoden ajan ja/tai vielä loman siirtämiselle varatun ajanjakson päätyttyäkin, kaltaisessa tilanteessa. Tämä perustelulinja pohjautuu unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöön asiassa BECTU annetusta tuomiosta¹⁵ lähtien, ja sen mukaan ”jäsenvaltiot voivat kansallisessa lainsäädännössään säätää palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden käyttämiseen ja täytäntöönpanoon liittyvistä edellytyksistä –, mutta ne eivät voi asettaa minkäänlaisia edellytyksiä kyseisen suoraan direktiivistä 93/104/EY johtuvan oikeuden syntymiselle”.

43. Unionin tuomioistuin pitää näin ollen lomaoikeuksien ajallista siirrettävyyttä *yksityiskohtaisena soveltamissääntönä*, jonka säänteleminen kuuluu jäsenvaltioiden toimivaltaan. Jäsenvaltioiden sääntelytoimivallan raja menee kuitenkin siinä, kun valittu sääntely vaikuttaa palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden tosiasiallisuuteen siten, ettei sillä enää taata lomaoikeuden tarkoituksen saavuttamista.

44. Tuomion 49 kohdan mukaan edellä olevasta seuraa, että direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että sen vastaisia ovat sellaiset kansalliset säännökset

tai käytännöt, joilla vahvistetaan, että oikeus palkalliseen vuosilomaan lakkaa lomavuoden ja/tai kansallisessa oikeudessa loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä silloinkin, kun työntekijä on ollut sairauslomalla koko lomavuoden ajan ja kun hänen työkyvyttömyytensä on kestänyt hänen työsuhteensa päättymiseen asti, mistä syystä hän ei ole voinut käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan.

45. Tuomion 62 kohdassa yhteisöjen tuomioistuin katsoi, että edellä esitetyn on pädeittävä vastaavasti direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdassa säädettyyn lomakorvaukseen. Se perusteli tätä lähinnä direktiivin 2003/88 7 artiklassa säädettyjen oikeuksien funktionaalisella identtisyydellä. Työntekijälle työsuhteen päätyttyä myönnettävän lomakorvauksen maksamisella estetään se, että työntekijältä evätään oikeus palkalliseen vuosilomaan siksi, että sen käyttäminen on mahdotonta. Yhteisöjen tuomioistuimen mukaan direktiivissä käsitellään oikeutta vuosilomaan ja oikeutta saada vuosilomapalkkaa ”yhden ja saman oikeuden kahtena eri puolena”. Tästä syystä kyseistä direktiivin säännöstä on sen mukaan tulkittava siten, että kansalliset lait tai käytännöt ovat sen vastaisia, mikäli työntekijä ei edellä kuvatuissa

15 – Edellä alaviitteessä 5 mainittu asia BECTU, tuomion 53 kohta.

olosuhteissa saa työsuhteen päättyessä lomakorvausta pitämättä jääneestä vuosilomasta.

asiassa esittämä kysymys mahdollisuudesta rajoittaa ajallisesti mainittua ajanjaksoa vaatii ehdottomasti selvennystä.

46. On kuitenkin syytä huomauttaa, että – toisin kuin käsiteltävässä asiassa – yhteisöjen tuomioistuimen ei ollut yhdistetyissä asioissa Schultz-Hoff ym. vielä tarpeen lausua siitä, onko loman siirtämiselle varatun ajanjakson rajoittaminen 18 kuukauteen unionin oikeuden mukainen edellytys direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun vähimmäisvuosiloman käyttämiselle. Tässä yhteydessä muistutettakoon, että kyseisen pääasian kohteena olivat työntekijän loma-oikeudet vuosilta 2004 ja 2005 ja että työntekijän työsuhde päättyi syyskuun 2005 lopussa. Mainitussa asiassa olisi siten voitu enintään kysyä, olisivatko vuotta 2004 koskevat loma-oikeudet voineet lakata yhdeksän kuukauden sisällä. Tämä kysymys ei kuitenkaan ollut silloisen ennakkoratkaisupyyntönsä kohteena. Nyt käsiteltävässä asiassa lähtötilanne on perustavan erillinen. Kun otetaan huomioon, että Schulte vaatii pääasiassa loma-oikeuksia vuosilta 2006–2008 (1.1.2006 alkaen¹⁶ sopimussuhteen päättymiseen 31.8.2008 saakka) ja että näiden oikeuksien toteutuminen edellyttäisi yli 18 kuukauden pituisia loman siirtämiselle varattua ajanjaksoa, ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen käsiteltävässä

47. Näin ollen on todettava, ettei unionin tuomioistuimen ole toistaiseksi lausunut nimenomaisesti siitä, edellytetäänkö nykyisessä oikeustilassa työntekijöiden sairauspoissaoloista johtuvaa loma- ja lomakorvausoikeuksien ajallisesti rajoittamatonta kertymistä, vaikka yhdistetyissä asioissa Schulz-Hoff ym. annettu tuomio onkin tähän saakka ymmärretty tässä merkityksessä. Käsiteltävä asia tarjoaa unionin tuomioistuimelle nyt mahdollisuuden täsmentää tähänastista oikeuskäytäntöään ja selvittää tätä kiistanalaista kysymystä.

2. Edellyttävätkö direktiivin 2003/88 7 artiklan tarkoitus ja tavoite loma- ja lomakorvausoikeuksien kumulatiivista kertymistä?

48. Kun otetaan huomioon pääasian erityiset olosuhteet ja erityisesti pääasian asianosaisten vastakkaiset edut, herää oikeutetusti kysymys, onko loma- ja lomakorvausoikeuksien kumulatiivinen kertyminen ylipäätään oikeudellisesti välttämätöntä direktiivin tavoitteiden saavuttamiseksi. Kehittäessään oikeuskäytäntöään unionin tuomioistuimen on pyrittävä löytämään tarkoituksenmukainen ratkaisu, jossa otetaan tasapuolisesti huomioon työntekijän ja työnantajan edut. Direktiivin 2003/88 7 artiklassa työntekijälle annettujen oikeuksien laajuuden täsmentäminen

¹⁶ – Pääasian asianosaisten unionin tuomioistuimen kysymyksiin antamien vastausten mukaan.

tulkinnan avulla on nähdäkseen tarpeen sen estämiseksi, että kyseisten oikeuksien säännöksen mukainen tavoite jää saavuttamatta.

sairauslomalla. Tällöin jätettäisiin kuitenkin huomiotta, ettei mainituissa yhdistetyissä asioissa ollut vielä aihetta lausua tästä näkökohdasta. Sikäli tämä perustelu ei vakuuta.

49. Käsittelen seuraavaksi tätä kysymystä ja tarkastelen sen yhteydessä useita sekä loma-oikeuksien kumulatiivisen kertymisen puolesta että sitä vastaan esitettyjä perusteluja, joiden pitävyyttä on tutkittava ja joita on tarvittaessa punnittava keskenään.

a) Perustelut oikeuksien kumulatiivisen kertymisen puolesta

50. Yhdistetyissä asioissa Schultz-Hoff ym. annetusta tuomiosta voidaan johtaa joitain perusteluja sen näkemyksen tueksi, jonka mukaan loma- ja lomakorvausoikeuksien rajoittamaton kertyminen pitemmältäkin ajalta on tarpeen ainakin tietyissä tilanteissa, joissa työntekijä on ollut pitkään sairauslomalla.

51. Tätä näkemystä voisi puoltaa ensinnäkin se, että kyseisessä tuomiossa jätettiin pääosin avoimeksi oikeuksien lähtökohtainen lakkaamis- tai menettämismahdollisuus siinä tapauksessa, että työntekijä on pitkään

52. Perusteluna voidaan toiseksi mainita sairautentilaan tyypillisesti liittyvä epätoisuus. Tämä näkökohta tosin liittyy toiseikkoihin mutta on otettava huomioon arvioinnissa siihen liittyvien oikeudellisten seurausten vuoksi. Yhteisöjen tuomioistuimien viittasi kyseiseen näkökohtaan yhdistetyissä asioissa Schultz-Hoff ym. antamansa tuomion 51 kohdassa, jossa se totesi perustellusti, että ”sairaudesta johtuva työkyvyttömyys on ennalta arvaamaton”. Sairastuminen on usein yhtä ennalta arvaamatonta kuin siitä parantuminenkin. Etenkin tästä syystä työkyvyttömyys, johon myös ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuimien ennakkoratkaisupyyntöpäättöksessään viittaa,¹⁷ on todettava varmasti lääkärin tutkimuksissa. Työntekijän ja työnantajan välisessä suhteessa on vallittava oikeusvarmuus. Jos nimittäin pääasian tapaan on epävarmaa, paraneeko työntekijä ylipäätään, ei pidä suoralta kädeltä sulkea pois mahdollisuutta loma- tai lomakorvausoikeuksien kumulatiiviseen kertymiseen useilta vuosilta, ilman että työntekijän onnistuu palata työelämään. Joka tapauksessa lienee kiistatonta, ettei unionin oikeudessa taattua oikeutta lomaan voida evätä työntekijältä sairauden perusteella, samoin kuin työntekijää ei voida moittaa siitä, että hän on sairauden vuoksi

17 – Ks. ennakkoratkaisupyyntöpäättöksen s. 9.

poissa töistä. Tämän perustelun mukaan olisi johdonmukaista edellyttää lomaoikeuksien rajoittamatonta kertymistä pääasian kaltaisessa tilanteessa.

lomavuoden aikana”.¹⁸ Tämä oikeuskäytäntö voitaisiin näin ollen ymmärtää myös siten, että työntekijän pitkäkestoinen sairaudentila, jonka päättymistä ei voida ennakoida, ei ole hyväksyttävä syy kieltää loma- ja lomakorvausoikeuksien rajoittamatonta kertymistä.

53. Näkemystä, jonka mukaan loma- tai lomakorvausoikeuksien rajoittamaton kertyminen on tarpeen, ei kuitenkaan voida osoittaa vääräksi väittämällä, että työntekijä menettää itse sairauden vuoksi mahdollisuuden käyttää hänelle direktiivissä annettua oikeutta. Kuten yhteisöjen tuomioistuin on yhdistetyissä asioissa Schultz-Hoff ym. antamassaan tuomiossa yksiselitteisesti selventänyt, direktiivin 7 artiklasta johtuvat oikeudet kuuluvat työntekijälle siitä riippumatta, oliko hän lomavuoden tai loman siirtämiselle varatun ajanjakson aikana sairas tai ei. Tämä ilmenee tuomion 40 kohdasta, jossa yhteisöjen tuomioistuin totesi, että direktiivissä 2003/88 ”ei -- eroteta millään tavoin työntekijöitä, jotka ovat poissa työstä lyhyt- tai pitkäkestoisesta sairausloman vuoksi lomavuoden aikana, työntekijöistä, jotka ovat tosiasiallisesti työkennelleet kyseisen vuoden aikana”. Kuten tuomion 41 kohdassa todetaan, yhteisöjen tuomioistuimen mukaan tästä seuraa, että ”kun kyse on asianmukaisesti määrätystä sairauslomasta, jäsenvaltio ei voi asettaa palkallista vuosilomaa koskevalle oikeudelle, joka jo direktiivin 2003/88 mukaankin kuuluu kaikille työntekijöille --, edellytystä, jonka mukaan työntekijän on ollut tosiasiallisesti työkenneltävä kyseisen valtion määräämän

54. Tässä kohden voitaneen esittää vielä hieman toisentyypinen huomautus KHS:n perustelujen taustalla olevan väärinymmärryksen korjaamiseksi. Kun otetaan huomioon unionin tuomioistuimen yksiselitteinen kanta vuosilomaoikeuden loukkaamattomuuteen jopa pitkän sairausloman tapauksessa, on hylättävä KHS:n toteamukset, joiden mukaan työntekijältä on evättävä oikeus lomaan hänen sairauspoissaolojensa vuoksi. Loma- ja lomakorvausoikeuden edellä jo kuvatun

18 – Yhteisöjen tuomioistuimen toteamus on sopusoinnussa kansainvälisen työoikeuden kanssa, kuten olen seikkaperäisesti esittänyt edellä alaviitteessä 3 mainituissa yhdistetyissä asioissa Schultz-Hoff ym. 24.1.2008 esittämäni ratkaisuehdotuksen 66 kohdassa ja sitä seuraavassa kohdassa. Sitä vastaan, että lomaoikeus olisi kytketty työntekijän työkykyyn, puhuu nimittäin se, että yleissopimuksen nro 132 5 artiklan 4 kohdan yksiselitteisen sanamuodon mukaan ”on työstäpoissaolot, jotka johtuvat asianomaisen työntekijän määräämisvallasta riippumattomasta syystä, kuten sairaudesta, tapaturmasta tai raskaudesta, lasketava työssäoloajaksi”. Lisäksi mainitun yleissopimuksen 6 artiklan 2 kohdan mukaan ”työntekijän sairaudesta tai tapaturmasta johtuvia työkyvyttömyyskausia [ei] saa laskea -- määrättyyn palkalliseen vähimmäisvuosilomaan”. Vastaavasti myös Leinemann, W., ”Reformversuche und Reformbedarf im Urlaubsrecht”, *Betriebs-Berater*, 1995, s. 1958, jonka mukaan oikeuden olemassaolon kannalta on merkityksentöntä, onko työntekijä tehnyt työsuorituksia. Hänen mukaansa lomaoikeutta ei ole Saksan lainsäädännössä eikä yleissopimuksessa nro 132 kytketty työntekijän työsuorituksiin eikä loma ole myöskään vastike työstä.

läheisen yhteyden¹⁹ perusteella saman olisi pädeettävä 7 artiklan 2 kohdassa säädettyyn oikeuteen, joka koskee korvauksen saamista pitämättä jääneestä vuosilomasta ja jota ei voida evätä esimerkiksi vetoamalla siihen, ettei lomakorvausoikeutta voida käyttää mahdollisesti pitkän sairaudentilan²⁰ vuoksi.

seuraisi pääasiassa, että Schultella on oikeus saada lomakorvausta pitämättä jääneestä lomastaan vuosilta 2006–2008.

55. Yhdistetyissä asioissa Schultz-Hoff ym. annetusta tuomiosta voidaan sen mukaan, kuinka sitä tulkitaan johtaa viitteitä sen näkemys tueksi, että loma- ja lomakorvausoikeuksien rajoittamatonta keräämistä pitkäl-täkin ajalta edellytetään tietyissä tilanteissa, joissa työntekijä on pitkään sairauslomalla.²¹ Tällaisesta oikeuskäytännön tulkinnasta

b) Perustelut oikeuksien kumulatiivista kertymistä vastaan

56. Tutkinnan tuloksesta voidaan todeta alustavasti seuraavaa: En ole sitä mieltä, että lomaoikeuksien kumulatiivinen kertyminen on oikeudellisesti välttämätöntä direktiivissä säädetyn lepotavoitteen saavuttamiseksi. Direktiivin 2003/88 7 artiklan tällainen tulkinta on nähdäkseni viime kädessä sekä työntekijän että työnantajan etujen vastainen. Esitän seuraavaksi useita perusteluja, jotka tukevat näkemystäni.

19 – Ks. edellä tämän ratkaisuehdotuksen 35 kohta.

20 – Ks. Dornbusch, G. ja Ahner, L., "Urlaubsanspruch und Urlaubsabgeltung bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers", *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 4/2009, s. 182, jotka huomauttavat, että lomakorvausoikeudelle on asetettu rajoituksia, nimittäin siten, että korvattavaa lomaoikeutta on täytynyt olla mahdollista käyttää työsuhteen päättymisajankohtana. Tekijät katsovat, että jos lomaoikeutta ei työntekijän pysyvän työkyvyttömyyden vuoksi ole voitu käyttää, myöskään sen korvaavaa oikeutta ei voida käyttää.

21 – Ks. Eppinger, C., "Zur Bilanzierung von Urlaubsrückstellungen im Lichte der aktuellen arbeitsrechtlichen Rechtsprechung", *Der Betrieb*, 1/2010, s. 10, jossa unionin tuomioistuimen uudempi oikeuskäytäntö ymmärretään siten, ettei työntekijän pitämättä jääneitä ja siten myöskään työstä poissaoloaikoina kertyneitä lomapäiviä menetetä seuraavana vuotena. Bauckhage-Hoffer, F., Buhr, M. ja Roeder, J.-J., "Aktuelle Entwicklungen im deutschen Urlaubsrecht unter europarechtlichem Einfluss", *Betriebs-Berater*, 8/2011, s. 505, katsovat, että unionin tuomioistuimen uudempi oikeuskäytäntö johtaa sairastuneiden työntekijöiden lomaoikeuksien rajoittamattomaan laajentamiseen. Gaul, B., Josten, D. ja Strauf, H., "EuGH: Urlaubsanspruch trotz Dauerkrankheit", *Betriebs-Berater*, 2009, s. 489, päättelivät siitä, ettei lomaoikeuksia voida menettää työntekijän pitkäkestoisen sairauden vuoksi, että loman siirtämiselle varatun ajanjakson päätyttyä lomaoikeudet siirretään seuraavalle vuodelle.

i) Oikeuksien käyttämistä pian työsuhteen päättymisen jälkeen koskeva edellytys

57. Kuten yhteisöjen tuomioistuin totesi asiassa *Federale Nederlandse Vakbeweging* antamassaan tuomiossa,²² on niin, että jotta loman myönteinen vaikutus työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen ilmenee täysimääräisesti, loma on lähtökohtaisesti pidettävä

22 – Ks. asia C-124/05, *Federale Nederlandse Vakbeweging*, tuomio 6.4.2006 (Kok., s. I-3243, 30 kohta) ja edellä alaviiteessä 3 mainitut yhdistetyt asiat Schultz-Hoff ym., tuomion 30 kohta.

tätä varten tarkoitettuna vuonna eli kulumas-
sa olevana vuonna, vaikka lepoajan tätä kos-
keva hyöty ei katoakaan, jos se pidetään myös
myöhempänä ajanjaksona, esimerkiksi loman
siirtämiselle varattuna ajanjaksona. Kuten
Saksan hallitus,²³ komissio²⁴ ja KHS²⁵ perus-
tellusti huomauttavat, kyseinen oikeuskäytän-
tö on ymmärrettävä siten, että lomavuoden ja
vuosiloman tosiasiallisen ajankohdan välillä
on kuitenkin oltava tietty ajallinen yhteys.²⁶
Kuten myös oikeuskäytännössä on vahvistet-
tu, on niin, että vaikka sairauspoissaolot eivät
olekaan työnantajalle oikeudellisesti hyväk-
syttävä syy evätä vuosiloma, loma-oikeudessa
on kiistatta tietty tarkoitussidonnaisuus. Se
liittyy nimittäin siihen, että aiemmin tehdyn
työn ja loman välillä on sekä ajallinen yh-
teys että syy-seuraussuhde. Kun otetaan huo-
mioon edellä esitetty, on vaikea ymmärtää,
miten loma täyttää tehtävänsä, jos se pide-
tään vasta sen jälkeen, kun työntekijä on ollut
poissa työpaikalta useita vuosia. Vuosiloman
tavoitetta palautua työvuoden rasituksista ja
stressistä sekä saada lomalla rentoutumisesta
ja vapaa-ajasta uusia voimia loppuvuotta var-
ten ei saavuteta siten, että vuosiloma pidetään
vasta vuosia myöhemmin.

ii) Lepovaikutuksen selvää tehostumista ei ole
havaittavissa

58. Lisäksi on epäselvää, miten lomaoi-
keuksien kumulatiivinen kertyminen useiden
vuosien ajalta on ehdottoman välttämätöntä
lepotavoitteen turvaamiseksi. Lomalla tavoit-
teltu lepo voitaneen yleensä vielä turvata,
kun työntekijälle myönnetään seuraavana
vuonna jälleen kertyvä loma. Asianosaiset
ja muut osapuolet eivät ole esittäneet, eikä
ole myöskään osoitettu objektiivisesti, että
vähimmäisloma-ajan kaksinkertaistuminen
tai jopa kolminkertaistuminen tehostaa le-
povaikutusta.²⁷ Vaikuttaa pikemminkin tar-
koituksenmukaiselta ja järkevältä, että loma
on määrällisesti asianmukaisessa suhtees-
sa tosiasialliseen levon tarpeeseen nähden.
Tällainen suhde voidaan saavuttaa myöntä-
mällä loma, jonka pituus ylittää direktiivin
2003/88 7 artiklan 1 kohdassa vahvistetun
neljän viikon vähimmäisajan tätä vähimmäis-
aikaa kuitenkin kaksinkertaistamatta.

23 – Ks. Saksan hallituksen kirjelmän 29 kohta.

24 – Ks. komission kirjelmän 27 kohta.

25 – Ks. KHS:n kirjelmän s. 11 ja 12.

26 – Näin myös edellä alaviitteessä 20 mainitut Dornbusch, G. ja
Ahner, L., s. 182.

27 – Vastaavasti edellä alaviitteessä 21 mainitut Gaul, B., Josten,
D. ja Strauf, H., s. 501, jotka huomauttavat, ettei vuosiloman
moninkertaistaminen tehosta vastaavasti työntekijän lepoa;
joka tapauksessa loma ei edes tarkoita välttämättä lepoa,
kun otetaan huomioon vaihtoehtoisten toimintojen mah-
dollisuus myös loman aikana.

iii) Haitat työntekijän taloudelliselle ja sosiaaliselle integroitumiselle

että tämä vaikuttaa kielteisesti hänen ammatilliseen uraansa.²⁸

– Riski työntekijän työprosesseihin integroitumiselle

59. Lomaoikeuksien kumulatiivisen kertymisen oikeudellista välttämättömyyttä tutkittaessa on nähdäkseni tarpeen tarkastella lähemmin toista näkökohtaa, johon KHS on mielestäni perustellusti kiinnittänyt huomiota. Vuosilomalla tavoiteltu työntekijän lepo on taloudellisesti tarkasteltuna sekä työntekijän että työnantajan etujen mukaista. Jos tarkastellaan ihmisen tekemää työtä niin työvoiman kuin tietämyksenkin (inhimillinen pääoma) muodossa tuotantotekijänä, työnantajalla on kiistatta perustava intressi siihen, että oikeuttaan vuosilomaan käyttänyt työntekijä osallistuu jälleen työprosesseihin ja antaa kykynsä yrityksen käyttöön. Tämä intressi vastaa kaiketi täysin työntekijän intressiä, etenkin, kun loogisesti on oletettava, että sairauspoissaolojen jälkeen työntekijän palaaminen työelämään on yleensä etusijalla. KHS on oikeassa siinä, että tervehtyneelle työntekijälle on annettava mahdollisuus osallistua jälleen työprosesseihin. Ellei työntekijä voi tavanomaisen vuosiloman lisäksi pitkäkestoisen tai jatkuvan lomallaolon vuoksi osallistua työntekijän, on KHS:n mukaan pelättävissä,

60. Unionin lainsäätäjän tarkoituksena ei kuitenkaan ole voinut olla antaa työntekijälle sosiaalista oikeutta, jonka käyttäminen edistäisi välillisesti hänen taloudellista ja sosiaalista syrjäytymistään. Tässä yhteydessä on syytä muistuttaa, että direktiivi 2003/88 annettiin EY 137 artiklan 2 kohdan perusteella työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemiseksi ja että unionin lainsäätäjän sääntelytoiminnan tarkoituksena on EY 137 artiklan 1 kohdan nojalla edistää EY 136 artiklassa tarkoitettujen tavoitteiden toteuttamista. Viimeksi mainittu määräys on ohjelmanluonteinen, mikä ei kuitenkaan tarkoita, ettei sillä olisi mitään oikeusvaikutuksia. Sillä on tunnetusti keskeinen merkitys perustamissopimuksen muiden määräysten ja johdetun unionin oikeuden tulkinnassa sosiaalialalla.²⁹ EY 136 artiklassa mainitaan sitovina tavoitteina työntekijän ”riittävä sosiaalinen suojeleminen” mutta myös ”työllisyyden

28 – Ks. KHS:n kirjelmän s. 11 ja 12.

29 – Ks. asia C-72/91, Sloman Neptun, tuomio 17.3.1993 (Kok., s. I-927, Kok. Ep. XIV, s. I-47, 26 kohta) ja asia 126/86, Giménez Zaera, tuomio 29.9.1987 (Kok., s. 3697, 14 kohta). Vastaavasti Krebber, S., *EU/EGV – Kommentar* (toim. Christian Callies ja Matthias Ruffert), 3. painos, München, 2007, EY 136 artikla, 31 ja 38 kohta, s. 1578 ja 1579 ja Rebhahn, R. ja Reiner, M., *EU-Kommentar* (toim. Jürgen Schwarze), 2. painos, EY 136 artikla, 6 kohta, s. 1328, jotka huomauttavat, että EY 136 artiklan pätehtävä on olla apuna johdetun oikeuden ja myös muiden primaarioikeuden määräysten ja säännösten tulkinnassa.

edistäminen” sekä ”inhimillisten voimavarojen kehittäminen tarkoituksena saavuttaa korkea ja kestävä työllisyystaso ja syrjäytymisen torjuminen”. Direktiivin 2003/88 7 artiklaa ei näin ollen voida tulkita tavalla, joka olisi ristiriidassa pitkään sairauslomalla olleen työntekijän työmarkkinoille integroitumisen kanssa.

edellä esitetystä toteamuksesta voidaan jo päätellä, työsuhde on nyt ja jatkossakin avain työntekijän taloudelliseen ja sosiaaliseen integroitumiseen. Tässä yhteydessä on otettava huomioon, että haitat, joita työnantajalle aiheutuu sekä työntekijän pitkästä poissaolosta että kertyneiden loma- tai lomakorvaus-oikeuksien taloudellisista rasitteista – joita tarkastelen yksityiskohtaisesti jäljempänä –, ovat mahdollisesti omiaan kannustamaan tietyissä tilanteissa työnantajaa hankkiutumaan eroon pitkään työkyvyttömänä olleista työntekijöistä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa välttyäkseen näiltä haitoilta.³⁰ Tässä suhteessa voidaan yhtyä KHS:n³¹ arvioon, jossa ei pidetä mitenkään epätodennäköisenä sitä mahdollisuutta, että juuri pienet ja keskiuuret yritykset irtisanovat pitkään sairauslomalla olleita työntekijöitä. Tällainen työntekijöiden taloudellisen ja sosiaalisen integroitumisen kannalta haitallinen kehitys olisi yksiselitteisesti edellä mainittujen EY 136 artiklan tavoitteiden vastainen.

– Riski työsuhteen säilymiselle

61. Loma- tai lomakorvaus-oikeuksien ajallisesti rajoittamatonta kertymistä tukevalla direktiivin 2003/88 7 artiklan tulkinnalla voisi lisäksi olla vakavia seurauksia, jotka kyseenalaistaisivat tällaisen tulkinnan ensi näkemältä työntekijää suojaavan luonteen. Kuten

30 – Ks. edellä alaviiteessä 20 mainitut Dornbusch, G. ja Ahner, L., s. 183, jotka selittävät, että työnantajat harkitsevat tulevaisuudessa joka tapauksessa tarkemmin, jatkavatko ne työsuhdetta pitkään työkyvyttömänä olleen työntekijän kanssa vai yrittävätkö ne mieluummin hankkiutua tästä eroon, jos työntekijälle kertyy jatkuvasti ja ilman selkeää ajallista rajoitusta loma-oikeuksia, jotka on korvattava myöhemmin työsuhteen päättyessä. Tekijöiden mielestä yhteisöjen tuomioistuimen yhdistetyissä asioissa Schultz-Hoff ym. antamassa tuomiossa ei suojata riittävästi työntekijää, koska asianomaiset työntekijät joutuvat varautumaan siihen, että heidät irtisanotaan sairauden vuoksi jo aikaisemmassa vaiheessa. Krieger, S. ja Arnold, C., ”Urlaub 1. + 2. Klasse – Das BAG folgt der Schutz-Hoff-Entscheidung des EuGH”, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 10/2009, s. 533, ovat sitä mieltä, että yritysten on pitkäaikaissairaiden työntekijöiden kohdalla punnittava, pyrkivätkö ne päättämään työsuhteen jo varhaisessa vaiheessa välttyäkseen lomakorvauksista ja vastaavien varustusten tekemisestä aiheutuvilta rasitteilta. Tekijät pitävät kuitenkin mahdollisena, että myös tulevaisuudessa on vielä tapauksia, joissa työnantajat pidättyvät sosiaalisista syistä tällaisten työsuhteiden päättämisestä. Straube, G. ja Hilgenstock, C., ”Jeder Urlaub ist eine kleine Kündigung – Schultz-Hoff in der Praxis”, *Arbeitsrecht Aktuell*, 2010, s. 333, pitävät perusteltuna pelkoa siitä, että työnantajat irtisanovat työsuhteita varoimenpiteenä terveydellisistä syistä estäkkeeseen ”uusien oikeuksien kertymisen”. Glaser, R. ja Lüders, H., ”§ 7 BUrlG auf dem Prüfstand des EuGH”, *Betriebs-Berater*, 2006, s. 2692, katsovat, että työkykyisten työntekijöiden kohdalla loma-oikeuksien rajoittamatonta siirtämistä voisi johtaa siihen, että työnantajiin kohdistuu paine hankkiutua aikaisemmin eroon pitkään sairauslomalla olleista työntekijöistä irtisanomalla heidät. Muutoin heille nimittäin kertyisi merkittävästi loma-oikeuksia, jotka pitäisi korvata työsuhteen päättyessä, mikä voisi vaikuttaa huomattavan kielteisesti yrityksen etuihin.

31 – Ks. KHS:n kirjelmän s. 11.

iv) Riski organisatorisista ja taloudellisista rasitteista pienille ja keskiuurille yrityksille

62. Kuten Tanskan hallitus³² perustellusti huomauttaa, pitkään sairauslomalla olleiden työntekijöiden poissaolosta aiheutuu yleensä huomattavia vaikeuksia työajan järjestämisessä yrityksissä, etenkin, kun ne joutuvat tämän vuoksi ryhtymään tarvittaviin organisatorisiin toimenpiteisiin löytääkseen sairastuneelle työntekijälle sopivan sijaisen.³³ Jos työntekijä käyttää heti sairauslomalta palattuaan oikeutensa vuosilomaan kokonaisuudessaan tai jopa lomaoikeutensa useilta lomavuosilta kerralla, alun perin väliaikaisena pidetty tilanne näin ollen jatkuisi. Nämä vaikeudet ovat Tanskan hallituksen mukaan sitä suurempia, mitä pienemmistä yrityksistä on kyse.³⁴

32 – Ks. Tanskan hallituksen kirjelmän 15 kohta.

33 – Tähän viittaa myös julkisasiamies Kokott edellä alaviitteessä 22 mainitussa asiassa *Federatie Nederlandse Vakbeweging 12.1.2006* esittämänsä ratkaisuehdotuksen 32 kohdassa. Siinä hän selitti, että ylenpalttinen lomaoikeuksien kertyminen voi aiheuttaa käytännön ongelmia niiden käyttämisen yhteydessä. Erityisesti silloin, kun on kyse pidemmästä lomasta tavallisen loma-ajan ulkopuolella, lomasijaisuutta on usein vaikea varmistaa.

34 – Ks. tässä yhteydessä Durán López, F., "Notas sobre la incidencia de la situación de incapacidad temporal en el disfrute del derecho a vacaciones – Comentario a las Sentencias del Tribunal de Justicia UE de 20 de enero de 2009 y de 10 de septiembre de 2009, y del Tribunal Supremo, Social, de 24 de junio de 2009", *Revista española de Derecho del Trabajo*, 2010, s. 125, jossa viitataan työntekijöiden ja työnantajien vastakkaisiin etuihin. Tekijän mukaan oikeutta palkalliseen vuosilomaan on aina käytettävä sopuosinussa työnantajan etujen kanssa. Näin ollen esimerkiksi loma-ajankohtaa määrittäessä on otettava huomioon yrityksen etuihin liittyvät pakottavat syyt.

63. Huomioon on lisäksi otettava yrityksille mahdollisesti aiheutuvat taloudelliset rasitteet, jos niillä olisi velvollisuus maksaa pitkään sairauslomalla olleen työntekijän työsuhteen päätyttyä korvaus useilta peräkkäisiltä vuosilta, joina lomaoikeuksia olisi kertynyt.³⁵ Kertyneiden lomaoikeuksien määrä voi olla huomattava, kuten KHS³⁶ on useita kertoja huomauttanut kirjallisissa huomautuksissaan.

64. Unionin sosiaalipolitiikkaa koskevien primaarioikeuden määräysten – ennen kaikkea EY 136 artiklan ja EY 137 artiklan 2 kohdan – tutkiminen paljastaa, että myös taloudellisilla näkökohdilla on keskeinen asema sosiaalipoliittisten tavoitteiden toteuttamisessa. Mainituista määräyksistä voidaan päätellä, ettei työoloja voida kohentaa jäsenvaltioiden lainsäädäntöä lähentämällä ottamatta samanaikaisesti huomioon tarvetta säilyttää talouden kilpailukyky. EY 137 artiklan 2 kohdan b alakohdasta ilmenee lisäksi, että tämän artiklan perusteella annetuissa direktiiveissä "vältetään säätämästä sellaisia hallinnollisia, taloudellisia tai oikeudellisia rasituksia, jotka

35 – Ks. edellä alaviitteessä 21 mainittu Eppinger, C., s. 10, joka viittaa tulevista lomaoikeuksista yrityksille syntyviin kustannusrasitteisiin. Edellä alaviitteessä 30 mainittu Straube, G. ja Hilgenstock, C., s. 333, viittaavat myös siihen, että mahdollisuudesta huomattavien lomaoikeuksien kertymiseen useiden vuosien ajalta aiheutuu työnantajalle suunnattomia taloudellisia riskejä. Edellä alaviitteessä 21 mainittu Gaul, B., Josten, D. ja Strauf, H., s. 500, lähtevät siitä, että lomaoikeuksien ja niihin perustuvien lomakorvaus oikeuksien siirtämisestä useita vuosia voi seurata merkittäviä taloudellisia rasitteita.

36 – Ks. KHS:n kirjelmän s. 10–13.

vaikeuttaisivat pienten tai keskisuurten yritysten perustamista taikka niiden kehittämistä? Tämä käy ilmi myös direktiivin 2003/88 johdanto-osan toisesta perustelukappaleesta. Kyseisellä määräyksellä unionin lainsäätäjä pyrkii suojelemaan pieniä ja keskisuuria yrityksiä,³⁷ koska lähtökohtana on implisiittisesti se, että valtion asettamista työehdoista aiheutuvat kustannukset rasittavat eri syistä suhteessa enemmän pienempiä yrityksiä.³⁸ Mainitut määräykset osoittavat, että kun sosiaalioikeuden alalla annetaan direktiivejä, on otettava huomioon myös niiden taloudelliset vaikutukset. Unionin tuomioistuin on nähdäkseni velvollinen tekemään samoin, kun se käyttää toimivaltaansa määrittää tulkinnan avulla sekä unionin oikeuteen sisältyvän säännöksen sisältö että sen soveltamisala. Sen tehtävänä on tulkita direktiivin 2003/88 7 artiklaa edellä mainitut primaarioikeuden määräykset huomioon ottaen siten, että työntekijän ja työnantajan edut ovat asianmukaisessa suhteessa toisiinsa.

65. Kun otetaan huomioon Tanskan hallituksen ja KHS:n vakuuttavat toteamukset, on lähdettävä siitä, että täysin rajoittamaton oikeus täyden loman myöntämiseen useilta peräkkäisiltä vuosilta merkitsisi tapauksen mukaan EY 137 artiklan 2 kohdan b alakohdassa

tarkoitettua taloudellista rasitetta, joka haittaisi kohtuuttomasti pienten ja keskisuurten yritysten kehittämistä. Kun otetaan huomioon edellä jo esitetyt haitat työntekijän taloudelliselle ja sosiaaliselle integroitumiselle ja viitteet siitä, ettei loma- tai lomakorvausoiden kumulatiivinen kertyminen välttämättä edistäisi lepotavoitetta, en näe mitään syytä, miksi yrityksille pitäisi säilyttää tällainen taakka.

v) Riski siitä, ettei lomakorvaus oikeus vastaa enää tarkoitustaan

66. Tähän mennessä kumulatiivista kertymistä vastaan esitetyt perustelut koskevat ensisijaisesti oikeutta palkalliseen vuosilomaan ja – ainoastaan merkityksellisin osin – myös direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdassa säädettyyn rahalliseen korvaukseen pitämättä jääneestä lomasta. On kuitenkin tarpeen tarkastella lähemmin korvausoiden kumulatiivisen kertymisen seurauksia, erityisesti, kun otetaan huomioon KHS:n esittämä väite, jonka mukaan tällainen kertyminen johtaa viime kädessä ”loman rappeutumiseen pelkäksi taloushyödykkeeksi”.³⁹ On nimittäin pidättäydyttävä kyseisen direktiivin

37 – Ks. edellä alaviitteessä 5 mainittu asia BECTU, tuomion 60 kohta.

38 – Ks. edellä alaviitteessä 29 mainittu Rebhahn, R. ja Reiner, M., EY 137 artikla, 73 kohta, s. 1369.

39 – Ks. KHS:n kirjelmän s. 14.

säännöksen sellaisesta tulkinnasta, jossa ei mahdollisesti oteta huomioon siinä säädetyn rahallisen korvauksen säännöksen mukaista tehtävää. KHS:n väitettä ei voida hylätä suorasta kädeltä, kun pidetään mielessä sääntelyn tarkoitus.

lomapalkkaa.⁴¹ Siksi normaali palkka, jota on maksettava palkallista vuosilomaa vastaavalta lepoajalta, on ratkaiseva myös asianomaista rahallista korvausta laskettaessa. Tähän lomakorvauksen tärkeään taloudelliseen näkökohtaan yhteisöjen tuomioistuin viittasi yhdistetyissä asioissa Schultz-Hoff ym. antamansa tuomion 56 kohdassa, jossa se selvensi, että 7 artiklan 2 kohdassa säädetyn rahallisen korvauksen on tarkoitus estää, että työntekijä, jolle vuosiloman pitäminen ei todellisuudessa enää ole mahdollista työsuhteen päättymisen jälkeen, ei voisi käyttää tätä oikeutta ”edes rahallisessa muodossa”.

67. Lomakorvausoikeus, joksi lomaoikeus muuttuu työsuhteen päättymisen myötä, ei ole yleinen oikeus korvaukseen tai rahan vaan korvike lomasta, jota ei enää voida pitää työsuhteen päättymisen vuoksi.⁴⁰ Lomakorvausoikeuden oikeudellista luonnetta korvikkeena tukee myös direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdan sanamuoto. Sen mukaan lomaa ei saa ”korvata” rahalla. Lomakorvausoikeuden tavoitteena on asettaa työntekijä taloudellisesti tilanteeseen, jossa hänen on mahdollista pitää vuosilomansa jälkikäteen, nimittäin vastaavilla ehdoilla kuin jos hän jatkaisi työskentelyä ja saisi direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan mukaista

68. Lomakorvausoikeuksien rajoittamattoman kertymisen mahdollisuus voisi kuitenkin saada työntekijän, jolle tämä yhteys ei ole heti selvä, ymmärtämään säännöksen merkityksen toisin ja herättää hänessä esimerkiksi perusteettoman odotuksen siitä, että hänelle kuuluu lomapalkan korvikkeen sijasta työsuhteen päättymisen perusteella maksettava korvaus. Tällainen käsitys johtaisi siihen, että

40 – Vastaavasti edellä alaviitteessä 20 mainitut Dornbusch, G. ja Ahner, L., s. 182, jotka torjuvat lomakorvausoikeuden luokittelun yleiseksi korvausoikeudeksi tai rahavaateeksi. Edellä alaviitteessä 21 mainitussa artikkelissa Gaul, B., Josten, D. ja Strauf, H., s. 489, lomakorvausoikeutta kuvataan lomaoikeuden korvikkeeksi. Edellä alaviitteessä 30 mainitut Glaser, R. ja Lüders, H., s. 2693, katsovat, että lomakorvausoikeudessa on kyse tavanomaisen lomaoikeuden korvikkeesta. Heidän mukaansa se ei ole korvausoikeus vaan lomaoikeudellisiin säännöksiin liittyvä oikeus tietyn rahasumman maksamiseen. Sillä on tarkoitus hyvittää työvelvoitteesta vapautumista koskeva työntekijän oikeus, jota tämä ei voi enää käyttää työsuhteen päättymisen vuoksi. Lomakorvausoikeus on siten – lukuun ottamatta työvelvoitteesta vapautumista, jota ei voida enää toteuttaa – sidottu samoihin edellytyksiin kuin sillä korvattava lomaoikeus.

41 – Tämä johtopäätös ilmenee edellä alaviitteessä 3 mainituissa yhdistetyissä asioissa Schultz-Hoff ym. annetun tuomion 60 kohdasta ja edellä alaviitteessä 7 mainituissa yhdistetyissä asioissa Robinson-Steele ym. annetun tuomion 58 kohdasta, joissa yhteisöjen tuomioistuin on selittänyt, että vuosilomapalkan maksamista koskevan velvoitteen tavoitteena on asettaa työntekijä loman aikana *palkan osalta* työskentelykausia vastaavaan tilanteeseen, sekä yhdistetyissä asioissa Schultz-Hoff ym. annetun tuomion 61 kohtaan sisältyvästä toteamuksesta, jonka mukaan direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdassa säädetty rahallinen korvaus on laskettava siten, että kyseinen työntekijä asetetaan sitä asemaa vastaavaan asemaan, jossa hän olisi ollut, jos hän olisi käyttänyt kyseistä oikeutta työsuhteensa kestäessä.

lomakorvausoikeudelle annetaan merkitys, jota sille ei ole lainsäädännössä tarkoitettu. Rahallisen korvauksen oikeudellisen luonteen väärin ymmärtämisellä voisi oikeusjärjestyksen ja lähtötilanteen mukaan olla haitallisia seurauksia työnantajalle, jos esimerkiksi työsuhteen purkamisneuvotteluissa tai tuomioistuimen sovintomenettelyssä työsuhteen päättämiseksi työntekijä vaatii, ettei lomakorvausoikeuksia esitetä sovintoratkaisussa nimenomaisesti sellaisina vaan että ne maksetaan korvauksena, jotta vältettäisiin verojen tai pakollisten sosiaaliturvamaksujen maksaminen kyseisistä summista. Mikäli lomakorvausoikeuksia ei nimenomaisesti sisällytetä sellaisinaan sovintoratkaisuun, työntekijöillä on nimittäin myös sovintoratkaisun tekemisen jälkeen aina mahdollisuus vaatia lomakorvausoikeuksia uudelleen.⁴² Työnantajalla on siten suojelemisen arvoinen intressi siihen, ettei lomakorvausoikeuksien oikeudellisesta luonteesta synny väärinkäsityksiä ja että työsuhteen päättymisen jälkeen vallitsee oikeusvarmuus.

tulkittava tiukasti sen tarkoituksen ja tavoitteen perusteella. Kuten direktiivin johdanto-osan toisesta perustelukappaleesta ja 1 artiklan 1 kohdasta voidaan välillisesti päätellä, 7 artiklan 2 kohdassa säädetylle rahalliselle korvaukselle ei voida antaa mitään muuta tehtävää kuin työntekijän turvallisuuden ja terveyden suojeleminen. Rahallisen korvauksen tarkoituksellisuus selittää myös sen, miksi unionin lainsäätävä sallii pitämättä jääneen vuosiloman korvaamisen rahalla ainoastaan silloin, kun työsuhde päättyy, eikä mainitusta säännöksestä voida muissa tapauksissa poiketa direktiivin 17 artiklan 1 kohdan nojalla.⁴³ Jos otetaan huomioon sääntelyn voimakas tarkoituksellisuus ja se, ettei lomakorvauksien kumulatiivinen kertyminen takaa, kuten edellä on jo todettu, loman lepoaikatuksen moninkertaistumista, on vaikea ymmärtää, miten lomakorvausoikeuksien kumulatiivinen kertyminen on ehdottoman välttämätöntä edellä mainitun tavoitteen saavuttamiseksi. Lomakorvausoikeuksien tällainen kertyminen johtaisi pikemminkin työntekijän suosimiseen tai työnantajan kuormittamiseen, mitä ei voitaisi perustella unionin lainsäätäjän sääntelylle asettamalla tavoitteella.

69. Edellä esitettyjen vaarojen välttämiseksi direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohtaa on

70. Näin ollen lomakorvausoikeuksien ajallisesti rajoittamaton kertyminen useiltakin vuosilta ei ole ehdottoman välttämätöntä oikeudelle palkalliseen vuosilomaan annetun lepotavoitteen saavuttamiseksi.

42 – Edellä alaviitteessä 30 mainitut Straube, G. ja Hilgenstock, C., s. 333, huomauttavat Saksan oikeuteen viitaten, että lomakorvausoikeudet ovat veronalaisia ja että niistä on maksettava pakollisia sosiaaliturvamaksuja.

43 – Ks. edellä alaviitteessä 22 mainittu asia Federatie Nederlandse Vakbeweging, tuomion 29 kohta ja edellä alaviitteessä 5 mainittu asia Merino Gómez, tuomion 30 kohta ja asia BECTU, tuomion 44 kohta.

c) Välipäätelmä

pyytäneen tuomioistuimen esittämää kysymystä ja tutkin, onko siirtämismahdollisuuden ajallinen rajoittaminen 18 kuukauteen sopusoinnussa unionin oikeuden kanssa.

71. Edellä esitetyn perusteella katson, ettei unionin oikeudessa edellytetä loma- tai lomakorvausoikeuksien ajallisesti rajoittamatonta kertymistä direktiivin 2003/88 7 artiklan tavoitteiden saavuttamisen turvaamiseksi.

3. Loma- ja lomakorvausoikeuksien siirtämismahdollisuuden ajallisen rajoittamisen yhteensopivuus unionin oikeuden kanssa

a) Lähtökohtana yhdistetyissä asioissa Schultz-Hoff ym. annettu tuomio

72. Tarkasteluni ensimmäisessä osassa olen todennut, ettei unionin tuomioistuin ole tois- taiseksi lausunut siitä, edellytetäänkö unionin oikeudessa työntekijöiden sairauspoissaolois- ta seuraavaa loma- ja lomakorvausoikeuk- sien ajallisesti rajoittamatonta kertymistä. Toisessa osassa olen tarkastellut tätä kysy- mystä ja tullut direktiivin 2003/88 7 artik- lan systemaattisen ja teleologisen tulkinnan perusteella siihen tulokseen, ettei unionin oikeudessa edellytetä tällaista kertymistä. Seuraavaksi tarkastelen ennakkoratkaisua

73. Pitkään sairauslomalla olleiden työnteki- jöiden lomaoikeuksien ajallisen rajoittamis- mahdollisuuden tunnustaminen edellyttää oikeuskäytännön kehittämistä. Tarkastelun lähtökohdaksi on tässä yhteydessä otettava yhdistetyissä asioissa Schultz-Hoff ym. annet- tu tuomio, jossa esitetään tarvittavat suunta- viivat. Mainitun tuomion perusajatuksena on, että työntekijälle on joka tapauksessa an- nettava mahdollisuus käyttää hänelle direk- tiivissä taattua oikeutta vuosilomaan, jottei heikennetä tämän unionin sosiaalioikeuden periaatteen, jolla on erityinen merkitys, konk- reettista toteuttamista. Sitä, missä määrin mainittua periaatetta heikennetään, ei voida arvioida yleisesti, vaan se määräytyy yksittäis- tapauksen olosuhteiden perusteella. Työnte- kijän sairaudentila on kiistatta keskeinen tekijä, joka voi heikentää vuosilomaoikeuden käyttämistä, mutta kyseisestä tuomiosta ei voida päätellä, että sairaudentilaa olisi pidet- tävä ainoana ratkaisevana tekijänä. Tuomios- sa on pikemminkin viitteitä siitä, että ratkai- sevaa on erityisesti se, mitä kansallisia lakeja ja/tai käytäntöjä työntekijään sovelletaan, ja se, mahdollistetaanko niissä ylipäätään vuosi- lomaoikeuden tosiasiallinen käyttäminen.

74. Yhteisöjen tuomioistuimen yhdistetyissä asioissa Schultz-Hoff ym. antamassaan tuomiossa esittämiä toteamuksia arvioitaessa on siksi otettava huomioon silloisessa pääasiassa sovelletut kansalliset oikeussäännöt. Ratkaisevaa sen kannalta, ettei työntekijällä ollut yhteisöjen tuomioistuimen mukaan tosiasiallisesti mahdollisuutta käyttää vuosilomaansa, oli yhtäältä loman siirtämiselle varattu erityisen lyhyt, ainoastaan muutaman kuukauden ajanjakso mutta toisaalta myös työehtosopimuksessa määrätty lomaoikeuden menettäminen, jossa ei otettu riittävästi huomioon ylivoimaisia esteitä, kuten työntekijän työkyvyttömyyttä.

lähestymistapaa etsittäessä on selvitettävä direktiivin 7 artiklassa jäsenvaltioiden liikkumavaralle asetetut rajat.

b) Loman siirtämiselle varatun ajanjakson ajallista rajoittamista koskevat lähestymistavat

75. Tästä näkökulmasta tarkasteltuna ei voida lähtökohtaisesti sulkea pois, että toisenlaisissa olosuhteissa, joissa työntekijän loman tarve otetaan asianmukaisesti huomioon ja jotka eivät johda hänen oikeutensa vesittämiseen, näiden oikeuksien lakkaaminen tietyn määräajan jälkeen vaikuttaa unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön perusteella unionin oikeuden mukaiselta.⁴⁴ Mikäli tarvittavat edellytykset täyttyvät, kyseessä on kaiketi unionin tuomioistuimen yleissääntönä pitämä tilanne, johon olen viitannut edellä tämän ratkaisuehdotuksen 38 kohdassa. Tässä yhteydessä herää ainoastaan kysymys, millä edellytyksillä oikeudet voivat lakata. Sopivaa

76. Oikeuksien menettäminen kokonaan olisi näkemykseni mukaan joka tapauksessa torjuttava jyrkästi, koska se merkitsisi korjaamatonta menetystä työntekijälle. Yhdistetyissä asioissa Schultz-Hoff ym. annettu tuomio on ymmärrettävä siten, ettei lomaoikeutta saa heikentää asettamalla sen käyttämiselle vaikeasti täytettäviä edellytyksiä. Tällaisesta tilanteesta on kuitenkin yleensä kyse juuri niissä tapauksissa, joissa työntekijä on pitkään sairauslomalla, koska työntekijä ei voi estää lomaoikeuksien automaattista ja täysimääräistä menettämistä määräajan päättymisen seurauksena. Työntekijän tervehtymisajankohdasta yleensä riippuu, voiko hän ylipäätään käyttää lomaoikeuttaan. Jäsenvaltioiden on suotavaa ryhtyä tässä suhteessa erityisjärjestelyihin. Jotta vältetään direktiivin tavoitteiden vesittyminen, on nähdäkseni tarpeen myöntää työntekijälle ainakin jäljellä olevat lomaoikeudet, joita hän voi vaatia tervehtyttyään ja palattuaan työpaikalle. Myös Saksan

⁴⁴ – Vastaavasti Mestre, B., "Evolution in continuity – the ECJ reinforces its protection of the right to annual leave", *European Law Reporter*, nro 2, 2009, s. 62, jossa huomautetaan, ettei palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden menettäminen tietyn määräajan jälkeen ole välttämättä ristiriidassa unionin oikeuden kanssa, edellyttäen, että työntekijällä oli tosiasiallisesti mahdollisuus käyttää hänelle direktiivissä annettua oikeutta.

hallitus⁴⁵ on perustellusti viitannut tähän tarpeeseen kirjallisissa huomautuksissaan. Sen mukaan kyseeseen tulee ainoastaan loma-oikeuksien osittainen lakkaaminen.

77. Edellä esitetyistä pohdintoista nousee esiin kysymyksiä, jotka koskevat sekä sen määrääjän pituutta, jonka päätyttyä loma-oikeus voi lakata, että jäljelle jäävän loma-oikeuden laajuutta. Lähemmässä tarkastelussa osoittautuu, että nämä näkökohdat liittyvät toisiinsa kiinteästi, koska jos määrääjäksi vahvistettaisiin esimerkiksi yli 12 kuukautta, tällöin limittyisivät ensimmäiseltä vuodelta syntyneen loman siirtämiselle varattu ajanjakso ja sitä seuraavan vuoden lomavuosi, jolloin loma-oikeudet laskettaisiin yhteen vähintään kahdelta vuodelta. Vasta sitten, kun ensimmäiseltä vuodelta ansaitun loman menettämistä koskeva määräaika päättyy, loma-oikeuksien määrä pienenee jälleen siten, että lomapäivien määrä vastaa vuosiloman vähimmäisaikaa.

78. Asianosaiset ja muut osapuolet Schultea lukuun ottamatta ovat yksimielisesti viitanneet loma-oikeuksien ajallisen rajoittamisen tarpeellisuuteen. Kuten sekä ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuimien että osa menettelyn osapuolista ovat ehdottaneet, käytännöllinen lähestymistapa olisi soveltaa vastaavasti yleissopimuksen nro 132 määräyksiä. Kyseisen yleissopimuksen, jonka merkityksellisuuden

direktiivin 2003/88 tulkinnaalle yhteisöjen tuomioistuimien nimenomaisesti vahvistanut viimeksi yhdistetyissä asioissa Schultz-Hoff ym. antamassaan tuomiossa,⁴⁶ 9 artiklan 1 momentissa määrätään, että palkallinen vuosiloma on annettava ja pidettävä ”viimeistään 18 kuukauden kuluessa sen vuoden päätyttyä, jonka osalta loma-oikeus on syntynyt”. Tämä määräys on ymmärrettävä ajallisena enimmäisrajana,⁴⁷ jonka seurauksena siihen mennessä syntyneet loma-oikeudet menetetään määräyksessä vahvistetun määrääjän päättyessä.

79. Kun otetaan huomioon, että ajallisen rajan vahvistaminen loma-oikeuksien siirtämiselle seuraavalle vuodelle kuuluu jäsenvaltioiden toimivaltaan antaa yksityiskohtaiset soveltamissäännöt, joiden mukaisesti työntekijä voi käyttää oikeuttaan vuosilomaan, unionin tuomioistuimen toimivalta rajoittuu sen määrittämiseen, onko ajallinen rajoitus sopuissa unionin oikeuden kanssa,

46 – Edellä alaviitteessä 3 mainitut yhdistetyt asiat Schultz-Hoff ym., tuomion 38 kohta. Ks. oikeuskirjallisuudessa esitetyt näkemykset ILO:n yleissopimusten merkityksestä unionin oikeusjärjestyksessä. Korda, M. ja Pennings, F., ”The legal character of international social security standards”, *European Journal of Social Security*, nide 10 (2008), nro 2, s. 132, katsovat, ettei Euroopan unionilla ole toimivaltaa antaa oikeudellisesti sitovia sosiaaliturvanormeja. Tästä syystä ILO:n ja Euroopan neuvoston allekirjoittamilla yleissopimuksilla on keskeinen merkitys sosiaaliturvaa koskevien kansainvälisten normien kehittämisessä. Bercusson, B., ”The European Court of Justice, Labour Law and ILO Standards”, *50 Jahre EU – 50 Jahre Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zum Arbeits- und Sozialrecht*, Baden-Baden, 2008, s. 58 ja 59, kannattaa unionin tuomioistuimen aktiivisempaa roolia Euroopan sosiaalisen mallin perustuslaillistamisessa ja toteaa, että unionin tuomioistuimen olisi otettava ILO:n normit huomioon unionin primaarioikeuden ja johdetun oikeuden tulkinnaissa. Murray, J., ”The Working Time Directive and Future Prospects for ILO Rules on Working Time”, *Transnational Labour Regulation – The ILO and EC compared*, s. 175, katsoo, että työaikadirektiivissä ja ILO:n oikeudessa on monia yhtymäkohtia, kun tarkastellaan niiden säännösten ja määräysten kohdetta ja tarkoitusta.

47 – Näin myös edellä alaviitteessä 20 mainitut Dornbusch, G. ja Ahner, L., s. 182; edellä alaviitteessä 30 mainittu Glaser, R. ja Lüders, H., s. 2692 ja edellä alaviitteessä 18 mainittu Leinemann, W., s. 1959.

45 – Ks. Saksan hallituksen kirjelmän 35 kohta.

minkä yhteydessä sen on kiinnitettävä erityistä huomiota siihen, että sääntelyllä edistetään direktiivin tavoitteiden saavuttamista.⁴⁸

80. Unionin oikeus ei lähtökohtaisesti estä työntekijän lomaoikeuksien ajallista rajoittamista, sellaisena kuin siitä määrätään yleissopimuksen nro 132 9 artiklan 1 momentissa, etenkin, kun direktiivin 2003/88 7 artiklassa ei ainakaan nimenomaisesti lähdetä rajoittamattoman lomaoikeuden myöntämisestä. Kuten olen jo edellä esittänyt, tämä vastaa myös yhteisöjen tuomioistuimen tulkintaa, sillä yhdistetyissä asioissa Schultz-Hoff ym. antamansa tuomion 43 kohdassa se on todennut, että jäsenvaltioilla on toimivalta antaa säännöksiä, joiden mukaan oikeus palkalliseen vuosilomaan jopa menetetään, kuitenkin sillä edellytyksellä, että työntekijällä ”on oltava tosiasiallisesti mahdollisuus käyttää hänelle direktiivillä annettua oikeutta”. Jo pitkään kyseiseen kansainväliseen määräykseen sisältyneen ajallisen rajoittamisen käsitteen lähtökohtaista soveltamista puoltaa myös direktiivin johdanto-osan kuudes perustelukappale, jonka mukaan olisi otettava huomioon ILO:n periaatteet, jotka koskevat työajan järjestämistä.

81. Yleissopimuksen nro 132 9 artiklan 1 momentissa vahvistettu määräaika olisi joka tapauksessa direktiivin 2003/88 7 artiklan suojelutavoitteen mukainen, koska

työntekijällä olisi jopa kaksi ja puoli vuotta⁴⁹ aikaa pitää vähimmäisvuosilomansa tietyltä lomavuodelta. Tämä määräaika vaikuttaa objektiivisesti tarkasteltuna riittävän pitkältä oikeuden tosiasiallisen käyttämisen takaimiseksi. Lisäksi työntekijällä olisi aina takeet siitä, että hänellä on pitkän sairausloman jälkeen käytettävissään pitempi ajanjakso lepoa varten. Työhön palatessaan työntekijällä olisi vielä käytettävissä vähintään kahdeksan viikon lomaoikeus⁵⁰ ja, jos työntekijä palaisi työhön kolmannen vuoden ensimmäisten 6 kuukauden aikana, oikeus jopa 12 viikon lomaan.⁵¹ Jäljellä oleva lomaoikeus olisi näin ollen joka tapauksessa turvattu. Kun otetaan huomioon tämän määräyksen soveltamisesta työntekijälle koituvat edut, sen unionin tuomioistuimen asettaman edellytyksen, jonka täyttämiseen on sidottu kansallisen lainsäätäjän toimivalta säätää lomaoikeuden lakkaamisesta, on katsottava tosiasiallisesti täyttyvän.

82. Rajoittamalla työntekijän lomaoikeuksien siirtämismahdollisuus 18 kuukauteen otettaisiin huomioon myös työnantajan edut ja edistettäisiin näin työntekijän ja työnantajan etujen asianmukaista tasapainottamista. Työntekijällä olisi nimittäin takeet siitä, että

49 – Koostuu 12 kuukautta käsittävästä lomavuodesta ja 18 kuukaudesta lomavuoden päättymisen jälkeen (loman siirtämälle varattu ajanjakso).

50 – Koostuu kuluvan ja edellisen vuoden lomasta.

51 – Koostuu kuluvan ja kahden edellisen lomavuoden lomasta.

48 – Ks. edellä tämän ratkaisuehdotuksen 43 kohta.

hänellä on joka tapauksessa käytettävissään riittävä ajanjakso lepoa varten, kun taas työnantajalla olisi varmuus siitä, ettei lomaoikeuksia kerry rajattomasti eikä tästä aiheudu vaikeuksia työn järjestämisessä. Sama pätee taloudellisiin rasitteisiin, joita aiheutuu pitkälti ajalta kertyneistä lomakorvausoikeuksista. Lomaoikeuksien ajalliseen rajoittamiseen liittyvä mahdollisuus ennakoida näitä taloudellisia rasitteita ja varautua niihin antaisi työnantajalle mahdollisuuden tehdä taloudellisesti vielä kohtuullisia varauksia. Kun otetaan huomioon lomaoikeuksien ajallisen rajoittamisen edut, työnantajilla ei olisi enää syytä ”sosiaaliseen pidättyvyyteen”,⁵² jota ne ovat tähän saakka harjoittaneet pitkäaikaisairaita ja vaikeassa elämäntilanteessa olevia työntekijöitä kohtaan, eikä syytä turvautua sosiaali- ja henkilöstöpoliittisesti ei-toivottuihin keinoihin eli irtisanomisiin tai työsopimusten purkamiseen.

syytä pohtia, onko myös siinä määrätyn 18 kuukauden määräajan soveltaminen oikeudelliselta kannalta välttämätöntä. Kyseessä on hyvin erityinen määräys, jota ei ole perusteltu yksityiskohtaisesti. Se pikemminkin kuvastaa yleissopimuksen allekirjoittajavaltioiden tiettyä konsensusta. Määräyksen soveltamista sellaisenaan – ja tarkoitan tällä pelkästään 18 kuukauden määräaika – ei tue ainakaan direktiivin 2003/88 johdanto-osan kuudennen perustelukappaleen sanamuoto, jossa veloitetaan ”*ottamaan huomioon* [ILO:n] *periaatteet*”, jotka koskevat työajan järjestämistä. Kuten seuraavaksi esitän, mainitusta sanamuodosta voidaan päätellä, ettei unionin lainsäätäjän tarkoituksena ole voinut olla soveltaa jokaista kansainvälistä työoikeuden alalla annettua sääntelyä riippumatta siitä, otetaanko siinä riittävästi huomioon unionin oikeusjärjestyksen erityispiirteet vai ei.

c) Jäsenvaltioiden harkintavalta määräajan vahvistamisessa

83. Vaikka vuosilomaoikeuden ajallisen rajoittamisen – sellaisena kuin siitä määrätään yleissopimuksen nro 132 9 artiklan 1 momentissa – yleisen käsitteen sisällyttämiselle työajan järjestämistä koskevien unionin säännösten kokonaisuuteen ei olekaan estettä, on

84. Tätä voidaan perustella ensinnäkin sillä, että direktiivin 2003/88 täytäntöönpanossa ainoastaan ”olisi otettava huomioon” ILO:n periaatteet, mikä semanttisesti tarkasteltuna viittaa tietyn liikkumavaran antamiseen täytäntöönpanossa. Toisena perusteena voidaan mainita direktiivissä käytetty periaatteen käsite. ”Periaatteiden” erityispiirteenä oikeusmetodologiselta kannalta on se, että näissä normeissa veloitetaan johonkin, joka voi

52 – Tätä käsitettä ovat käyttäneet edellä alaviiteessä 21 mainitut Gaul, B., Josten, D. ja Strauf, H., s. 501.

olla edellytys, lupa tai kielto.⁵³ Niissä edellytetään, että se toteutetaan parhaalla mahdollisella tavalla oikeudellisiin ja tosiasiallisiin mahdollisuuksiin nähden. Periaatteet ovat näin ollen optimointia koskevia edellytyksiä, joille on ominaista se, että ne voidaan täyttää eriasteisesti ja että edellytettävä täyttämislajuuus määräytyy paitsi tosiasiallisten myös oikeudellisten mahdollisuuksien mukaan. Oikeudellisten mahdollisuuksien ala määritetään keskenään vastakkaisilla periaatteilla ja säännöillä.⁵⁴

on unionin tuomioistuimen tehtävä. Vaikka Euroopan unioni ja ILO ovat tehneet pitkään yhteistyötä talous- ja sosiaalipoliittikan alalla ja vaikka useat Euroopan unionin jäsenvaltiot ovat ILO:n jäseniä, Euroopan unionilla itsellään ylikansallisen organisaationa ei ole sopimuspuolen⁵⁶ eikä tarkkailijan asemaa ILO:ssa. Näin ollen unionin säädöksiä voidaan tarkastella suhteessa niiden yhteensopivuuteen ILO:n oikeuden kanssa lähtökohtaisesti ainoastaan unionin itsensä määrittämän sitovan vaikutuksen kriteerin perusteella.

85. Yksi keskeinen este on nähdäkseni perustamissopimuksissa luodun unionin oikeusjärjestyksen itsenäisyys,⁵⁵ jonka suojaaminen

86. On kuitenkin huomattava, kuten komissio perustellusti huomauttaa, että 18 kuukauden määräajan analogisesta soveltamisesta seuraisi kansallisten lakien ja käytäntöjen osittainen yhdenmukaistaminen, vaikka direktiivin 2003/88 7 artiklasta ei voida johdattaa, mille ajalle lomaoikeuksia ja työsuhteen päättyessä rahallisia lomakorvauksia pitkään sairauslomalla olleille työntekijöille on myönnettävä. Säännökseen ei myöskään sisälly viitteitä siitä, että unionin lainsäätäjät olisi tällaisessa tapauksessa tarkoittanut sovellettavaksi analogisesti yleissopimuksen nro 132 9 artiklan 1 momentissa määrättyä loman siirtämiselle varattua ajanjaksoa, joka on enintään 18 kuukautta sen vuoden päättymisestä, jonka

53 – Ks. Alexy, R., *Theorie der Grundrechte*, Baden-Baden, 1985, s. 72.

54 – Ibid., s. 75 ja 76; vastaavasti Röthel, A., *Europäische Methodenlehre* (toim. Karl Riesenhuber), 12 §, 37 kohta, s. 289, jossa huomautetaan, ettei periaatteissa piile "tiukkoja" kriteerejä ja että periaatteet ovat sisäisessä vuorovaikutuksessa keskenään "jatkuvasti liikkeessä olevan järjestelmän" tapaan. Larenz, K., *Methodenlehre der Rechtswissenschaft*, 6. painos, Heidelberg, 1991, s. 169, selittää, ettei periaatteita sovelleta poikkeuksetta ja että ne voivat olla keskenään vastakkaisia tai ristiriitaisia. Periaatteissa ei edellytetä yksinomaisuutta – niissä ei toisin sanoen voida käyttää muotoilua "vain jos, -- niin". Tekijä huomauttaa, että periaatteet saavat varsinaisen merkityksensä vasta vastavaroisen täydentämisen ja rajoittamisen yhteisvaikutuksena. Periaatteiden toteuttaminen edellyttää, että niitä konkretisoidaan alaperiaatteilla ja yksittäisarvioinneilla, joilla on itsenäinen asiasisältö. Teoksen Frenz, W., *Handbuch Europarecht*, nide 4 (Europäische Grundrechte), Berliini, 2009, 11 §, s. 133, 438 kohta, mukaan periaatteille on tunnusomaista, ettei niiden sisältöä tarvitse toteuttaa kokonaisuudessaan. Niillä pyritään pikemminkin optimointiin. Tarkoitus on toteuttaa toimenpiteitä, joilla edistetään periaatteissa vahvistettua tavoitetta.

55 – Ks. asia 26/62, Van Gend & Loos, tuomio 5.2.1963 (Kok., s. 1, 3, Kok. Ep. I, s. 161) ja asia 6/64, Costa, tuomio 15.7.1964 (Kok., s. 1251, 1269, Kok. Ep. I, s. 211). Ks. lausunto 1/91, 14.12.1991 (Kok., s. I-6079, Kok. Ep. XI, s. I-565, 35 kohta) ja lausunto 1/09, 8.3.2011 (Kok., s. I-0000, 67 kohta).

56 – Ks. Böhmert, S., *Das Recht der ILO und sein Einfluss auf das deutsche Arbeitsrecht im Zeichen der europäischen Integration*, s. 211, jossa tarkastellaan silloisen Euroopan yhteisön mahdollista jäsenkelpoisuutta ILO:ssa.

osalta loma-oikeus on syntynyt. Koska direktiivin 2003/88 7 artiklaan ei sisälly unionin laajuista sääntelyä määräajasta, määräaikaa on pidettävä kyseisen säännöksen yksityiskohtaisten soveltamissääntöjen⁵⁷ kohteena, ja se vahvistetaan näin ollen kansallisissa laeissa ja/tai käytännöissä, joiden on oltava omiaan takaamaan direktiivin tavoitteiden saavuttaminen.

87. Unionin oikeuden nykytilan mukaisesti yksittäistapauksessa on tutkittava, annetaan-ko kansallisessa laissa tai käytännössä työntekijälle mahdollisuus käyttää hänelle direktiivillä 2003/88 annettuja oikeuksia, ja näiden oikeuksien laajuus on määritettävä direktiivin 7 artiklan 1 kohdan tavoitteiden perusteella.

88. Yleissopimuksen nro 132/9 artiklan 1 momentissa loman siirtämiselle varatulle ajanjaksolle vahvistettu 18 kuukauden määräaika, jonka päätyttyä työntekijä menettää loma-oikeutensa, vaikuttaa joka tapauksessa riittävän pitkältä ja on siten omiaan antamaan työntekijälle yhdistetyissä asioissa Schultz-Hoff ym. annetuissa tuomioissa tarkoitetun tosiasiallisen mahdollisuuden käyttää vuosiloma-oikeutta. Tässä yhteydessä on korostettava, että mainittu ajanjakso on ohjeellinen ja että jäsenvaltioiden olisi mahdollisuuksien mukaan

seurailtava sitä direktiivin täytäntöönpanossa. Tätä edellyttää nähdäkseni edellä jo mainittu direktiivin 2003/88 johdanto-osan kuudes perustelukappale, jossa luodaan yhteys unionin oikeuden ja ILO:n oikeuden välille.

89. Edellä mainituista syistä⁵⁸ tämä yhteys ei kuitenkaan ole niin kiinteä, eikä sillä ole siten myöskään sellaista oikeudellista vaikutusta, että yleissopimuksen nro 132/9 artiklan 1 momentissa vahvistettu enimmäisraja olisi yksin sitova unionin oikeudessa. Näyttää pikemminkin siltä, että jäsenvaltioiden on oikeudellisesti mahdollista poiketa mainitusta määräajasta. Kun otetaan nimittäin huomioon, että direktiivissä 2003/88 vahvistetaan sen 1 artiklan 1 kohdan nojalla ainoastaan ”turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäisvaatimukset työajan järjestämistä varten” ja että sen 15 artiklan nojalla direktiivi ei vaikuta ”jäsenvaltioiden oikeuteen soveltaa tai ottaa käyttöön lakeja, asetuksia tai hallinnollisia määräyksiä, jotka ovat työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemisen kannalta suotuisampia, eikä oikeuteen edistää tai sallia sellaisten työehtosopimusten tai työmarkkinaosapuolten välisten sopimusten soveltamista, jotka ovat työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemisen kannalta suotuisampia”, vaikuttaa johdonmukaiselta antaa unionin oikeusjärjestyksessä jäsenvaltioille oikeus antaa säännöksiä, joissa säädetään työntekijöiden kannalta mahdollisesti suotuisammista määräajoista. Jäsenvaltiot eivät kuitenkaan saa kieltäytyä suotuisempien määräajkojen vahvistamisesta yleissopimuksen nro 132/9 artiklan 1 momenttiin sisältyvään enimmäisrajaan vedoten, etenkin, kun ILO:n

57 – Ks. edellä tämän ratkaisuehdotuksen 43 kohta.

58 – Ks. edellä tämän ratkaisuehdotuksen 84 ja 85 kohta.

yleissopimuksissa vahvistetaan ainoastaan kansainväliset vähimmäisvaatimukset,⁵⁹ joita tiukempia säännöksiä voi sisältyä unionin oikeuteenkin. Tämä pätee nimenomaisesti myös direktiiviin 2003/88, johon sisältyy paikoitellen yleissopimuksen nro 132 vähimmäisvaatimuksia tiukempia säännöksiä, koska siinä säädetään esimerkiksi neljän viikon vähimmäisvuosilomasta yleissopimuksen 3 artiklan 3 momentissa määrätyn kolmen työviiikon sijasta.

d) Välipäätelmä

91. Yhteenvetona on todettava, että pääasian kaltaisessa tilanteessa, jolle on tunnusomaista työntekijän pitkä sairausloma, työntekijän ja työnantajan edut saatetaan direktiivin tavoitteet huomioon ottaen parhaiten tasapainoon, kun loman siirtämiselle varattua ajanjaksoa rajoitetaan ajallisesti siten, että kulloisenaikin lomavuotena syntyneet lomaoikeudet lakkaavat tietyn määräajan päätyttyä, mikäli varmistetaan, että lomaoikeuden tavoitetta suojataan myös pitkään sairauslomalla olevien työntekijöiden kohdalla. Tämä tarkoittaa, että työsuhteen päättyessä rahallista korvausta koskevien oikeuksien on lakattava samassa suhteessa. Jäljelle jäävä lomaoikeus koostuu tällöin seuraavana vuonna uudelleen syntyvästä lomaoikeudesta.

90. Edellä esitetystä seuraa tässä ennakkoratkaisumenettelyssä, että vuosilomaoikeuksien siirtämiselle varattu ajanjakso voi olla mutta sen ei välttämättä tarvitse olla vähintään 18 kuukautta. Toiseen ennakkoratkaisukysymykseen on vastattava näin.

59 – Ks. edellä alaviiteessä 46 mainittu Korda, M. ja Pennings, E, s. 134, jossa huomautetaan, että ILO:ssa sodan jälkeen tehdyissä yleissopimuksissa vahvistetaan ainoastaan vähimmäisvaatimuksia. Vastaavasti myös edellä alaviiteessä 56 mainittu Böhmert, S., jonka mukaan ILO:n tavoitteena on taata tietyt vähimmäisoikeudet kaikissa jäsenvaltioissa. Tämä käy ilmi ILO:n perussäännön 19 artiklan 8 kohdasta, jonka mukaan ”missään tapauksessa ei jonkin sopimuksen tai suosituksen hyväksymistä konferenssissa tai jäsenvaltion jonkin sopimuksen ratifiointia saa katsoa sellaiseksi toimenpiteeksi, että se vaikuttaisi mihinkään lakiin, päätökseen, tapaan tai sopimukseen, joka turvaa asianomaisille työntekijöille edullisemmat olosuhteet, kuin mitä sopimus tai suositus edellyttää”. ILO:n jäsenet voivat siis säilyttää tai ottaa käyttöön tiukempia vaatimuksia. Toisaalta ne voivat lieventää tiukempia kansallisia säännöksiään ILO:n vaatimusten tasolle.

92. Sellaisen määräajan vahvistaminen, jonka päätyttyä loma- tai lomakorvausoikeudet lakkaavat, on yksityiskohtainen soveltamisääntö, joka vahvistetaan kansallisissa laeissa ja/tai käytännöissä, joiden on kuitenkin oltava omiaan turvaamaan direktiivin tavoitteiden saavuttaminen. Tämä on todettava yksittäistapauksessa direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan tavoitteiden perusteella. Loman siirtämiselle varatun ajanjakson ajallinen rajoittaminen 18 kuukauteen on joka tapauksessa näiden tavoitteiden mukaista. Yhdistettyjen asioiden Schultz-Hoff ym. kohteena

ollut loman siirtämiselle varattu ainoastaan kuuden kuukauden ajanjakso ei sitä vastoin täytä näitä vaatimuksia.⁶⁰

asti, mistä syystä hän ei ole voinut käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan.”

4. Loppupäätelmät

93. Oikeuskäytännön kehittämistä silmällä pitäen edellä suoritettuun tarkasteluun perustuvaa tulkintatulosta on tarkasteltava niiden toteamusten yhteydessä, jotka yhteisöjen tuomioistuin on esittänyt yhdistetyissä asioissa Schultz-Hoff ym. antamassaan tuomiossa.

94. Mainitussa tuomiossa yhteisöjen tuomioistuin on ratkaissut asian muun muassa seuraavasti:

”Direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että sen vastaisia ovat sellaiset kansalliset säännökset tai käytännöt, joissa säädetään, että oikeus palkalliseen vuosilomaan lakkaa lomavuoden ja/tai kansallisessa oikeudessa loman siirtämiselle varattun ajanjakson päättyessä silloinkin, kun työntekijä on ollut sairauslomalla koko lomavuoden tai sen osan ajan ja kun hänen työkyvyttömyytensä on kestänyt hänen työsuhteensa päättymiseen

95. Katson, että pääasian erityisten olosuhteiden huomioon ottamiseksi ja oikeuksien ajallisen rajoittamisen mahdollistamiseksi tätä yhteisöjen tuomioistuimen toteamusta on täydennettävä seuraavasti:

– Direktiivin 7 artiklan 1 ja 2 kohtaa on tulkittava siten, että niiden vastaisia eivät ole sellaiset kansalliset lait tai käytännöt, joissa vahvistetaan, että loma- tai lomakorvausoikeus lakkaa lomavuoden ja loman siirtämiselle varattun ajanjakson päättyessä silloinkin, kun työntekijä on ollut pitkään työkyvyttömänä, mikäli loman siirtämiselle varattu ajanjakso on määritetty siten, että sillä turvataan ensisijaisen oikeuden lepotavoite.

– Loman siirtämiselle varattu ajanjakso, joka on vähintään 18 kuukautta sen vuoden päättymisestä, jonka osalta loma-oikeus on syntynyt, täyttää tämän vaatimuksen muttei ole unionin oikeuden kannalta ehdottoman välttämätön. Jäsenvaltiot voivat direktiivissä asetetut rajat huomioon ottaen antaa myös muunlaisia säännöksiä.

60 – Ks. edellä tämän ratkaisuehdotuksen 40 ja 74 kohta.

96. Ratkaisuehdotukseni ensimmäinen toteutus on yleisluonteinen, ja siinä todetaan, että unionin oikeudessa on lähtökohtaisesti mahdollista rajoittaa oikeutta vuosilomaan tai lomakorvaukseen, mikäli rajoitus on yhteensopiva vuosiloman lepotavoitteen kanssa. Siinä sallitaan muun muassa näiden

oikeuksien osittainen lakkaaminen jäsenvaltion vahvistaman määräajan jälkeen. Toisella toteamuksella vastataan ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen toiseen kysymykseen, ja siinä selitetään, että loma-oikeuksien siirtämismahdollisuuden rajoittaminen 18 kuukauteen on unionin oikeuden mukaista.

VII Ratkaisuehdotus

97. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että unionin tuomioistuin vastaa Landesarbeitsgericht Hammin esittämiin ennakkoratkaisukysymyksiin seuraavasti:

- ”1) Tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY 7 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että sen vastaisia ovat sellaiset kansalliset lait tai käytännöt, joissa vahvistetaan, että oikeus palkalliseen vuosilomaan lakkaa lomavuoden ja/tai kansallisessa oikeudessa loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä silloinkin, kun työntekijä on ollut sairauslomalla koko lomavuoden tai sen osan ajan ja kun hänen työkyvyttömyytensä on kestänyt hänen työsuhteensa päättymiseen asti, mistä syystä hän ei ole voinut käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan.

- 2) Direktiivin 7 artiklan 1 ja 2 kohtaa on tulkittava siten, että niiden vastaisia eivät ole sellaiset kansalliset lait tai käytännöt, joissa vahvistetaan, että loma- tai lomakorvausoikeus lakkaa lomavuoden ja loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä silloinkin, kun työntekijä on ollut pitkään työkyvyttömänä, mikäli loman siirtämiselle varattu ajanjakso on määritetty siten, että sillä turvataan ensisijaisen oikeuden lepotavoite.

- 3) Loman siirtämiselle varattu ajanjakso, joka on vähintään 18 kuukautta sen vuoden päättymisestä, jonka osalta lomaoikeus on syntynyt, täyttää tämän vaatimuksen muttei ole unionin oikeuden kannalta ehdottoman välttämätön. Jäsenvaltiot voivat direktiivissä asetetut rajat huomioon ottaen antaa myös muunlaisia säännöksiä.”