

Asia C-233/20

**Unionin tuomioistuimen työjärjestyksen 98 artiklan 1 kohdan mukainen
ennakkoratkaisupyynnön tiivistelmä**

Jättämispäivä:

4.6.2020

Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin:

Oberster Gerichtshof (Itävalta)

Ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevan päätöksen tekemispäivä:

29.4.2020

Kantaja ja Revision-valittaja:

WD

Vastaja ja Revision-valituksen vastapuoli:

job-medium GmbH, selvitystilassa

Pääasian kohde

Kanne, joka koskee 322,06 euron sekä korkojen maksamista lomakorvauksena

Ennakkoratkaisupyynnön kohde ja oikeusperusta

Unionin oikeuden – erityisesti direktiivin 2003/88/EY ja perusoikeuskirjan – tulkinta, SEUT 267 artikla

Ennakkoratkaisukysymykset

I.1 Sopiiko Euroopan unionin perusoikeuskirjan (2010/C 83/02) 31 artiklan 2 kohdan ja työaikadirektiivin 2003/88/EY 7 artiklan kanssa yhteen kansallinen säännös, jonka mukaan lomakorvausta ei makseta meneillään olevalta (viimeiseltä) työvuodelta, jos työntekijä yksipuolisesti päättää työsuhteen ilman painavaa syytä enneaikaisesti (purkaminen)?

1.2. Mikäli tähän kysymykseen vastataan kieltävästi:

1.2.1. Onko tällöin lisäksi tutkittava, oliko loman pitäminen työntekijälle mahdotonta?

1.2.2. Minkä perusteiden mukaan tutkiminen on tehtävä?

Yhteisön oikeussäännöt, joihin viitataan

Euroopan unionin perusoikeuskirja, erityisesti 31 artikla;

Tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista 4.11.2003 annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY (jäljempänä direktiivi 2003/88), erityisesti 7 artikla

Kansalliset säädökset, joihin viitataan

Lomaoikeudesta annettu laki (Urlaubsgesetz), BGBl. 1976, s. 390, erityisesti 2 §, 4 §, 7 §, 10 §, 12 §

Lyhyt kuvaus tosiseikoista ja menettelystä

- 1 Kantaja työskenteli vastaajan palveluksessa 25.6.2018–9.10.2018. Hän päätti työsuhteen 9.10.2018 purkamalla sen oikeudettomasti ennaikaisesti. Työskentelyajanjaksolta hänelle oli kertynyt lomaoikeutta 7,33 työpäivää, joista hän oli käyttänyt neljä päivää. Näin ollen hänen käyttämätön lomaoikeutensa työsuhteen päättyessä oli 3,33 työpäivää. Vastaaja ei maksanut kantajalle lomakorvausta viitaten lomaoikeudesta annetun lain 10 §:n 2 momenttiin, jonka mukaan työntekijällä ei oikeudettoman purkamisen tapauksessa ole oikeutta lomakorvaukseen.
- 2 Alioikeus hylkäsi kanteen. Se perusteli päätöstään lähinnä sillä, että direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdasta ei voida päätellä, että työntekijällä olisi aina työsuhteen päättyessä oikeus korvaukseen. Alioikeuden mukaan tällainen lähestymistapa olisi kohtuuton. Sillä olisi kohtuuttoman haitallisia vaikutuksia työnantajaan. Alioikeus katsoi, että työntekijän purkaessa työsuhteen oikeudettomasti ennaikaisesti ei olisi enää mahdollista työsuhteen välittömän päättymisen vuoksi, että työnantaja sallisi työntekijän käyttävän lomaoikeutensa ja antaisi työntekijälle tosiasiallisesti mahdollisuuden käyttää lomaoikeuttaan. Lomaoikeudesta annetun lain 10 §:n 2 momentissa säädetty oikeuden rajoitus, jonka mukaan työntekijällä ei työsuhteen oikeudettomasti purkaessaan ole oikeutta lomakorvaukseen, on direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu Itävallan kansallisen oikeusjärjestyksen käytännössä vahvistettu edellytys.
- 3 Muutoksenhakutuomioistuin vahvisti tämän päätöksen. Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön perusteella ei voida päätellä, että se, että työntekijällä ei lomaoikeudesta annetun lain 10 §:n 2 momentin nojalla ole oikeutta lomakorvaukseen päättäessään työsuhteen purkamalla sen ilman painavaa syytä,

olisi ristiriidassa direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdan ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan kanssa. Unionin tuomioistuin korostaa tosin uudemmissa ratkaisuisaan, että direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdassa ei aseteta minkäänlaista muuta edellytystä rahallisen korvauksen saamista koskevan oikeuden syntymiselle kuin yhtäältä se, että työsuhde on päättynyt, ja toisaalta se, ettei työntekijä ole pitänyt kaikkea palkallista vuosilomaansa, johon hänellä oli oikeus työsuhteen päättyessä. Unionin tuomioistuin korostaa myös, että sillä, mistä syystä työsuhde on päättynyt, ei ole tässä yhteydessä merkitystä rahallista korvausta koskevan oikeuden kannalta. Unionin tuomioistuin ei kuitenkaan tähän mennessä ole joutunut käsittelemään tapausta, jossa työsuhde on päättynyt ennenaikaisesti sen vuoksi, että työntekijä on purkanut sen perusteella.

- 4 Muutoksenhakutuomioistuimen mukaan työsuhteen päättäminen siten, että lomaoikeutta on käyttämättä, ei myöskään tosiasiallisesti ole lomakorvausoikeuden ainoa edellytys. Unionin tuomioistuin on esimerkiksi katsonut, että lomakorvausoikeutta ei synny ajanjaksolta, jonka työntekijä on ennen eläkkeelle siirtymistä ollut vapautettu työnteosta saaden edelleen palkkaa. Unionin tuomioistuin katsoi asiassa Kreuziger ja asiassa MPG nimenomaisesti, ettei unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön perusteella voida päätellä, että oikeus korvaukseen olisi myönnettävä työntekijälle ”riippumatta niistä olosuhteista, jotka ovat sen taustalla, ettei työntekijä ole pitänyt palkallista vuosilomaa”. Direktiivin 2003/88 7 artikla ei ”ole esteenä kansalliselle säännöstölle, [jonka mukaan oikeus voidaan jopa menettää], kuitenkin sillä edellytyksellä, että oikeutensa palkalliseen vuosilomaan menettäneellä työntekijällä on tosiasiallisesti ollut mahdollisuus käyttää hänelle direktiivillä annettua oikeutta”. Muutoksenhakutuomioistuimen mukaan tämä käy yksiin niiden tuomioiden kanssa, joissa unionin tuomioistuin on viitaten sairaudesta johtuvan työkyvyttömyyden ennakoimattomuuteen katsonut, että työntekijällä on oikeus lomakorvaukseen, jos hän ei ole voinut pitää lomaa sairauden vuoksi, mutta että lomakorvausoikeutta ei ole, jos lomaa ei ole voitu pitää työnteosta vapauttamisen perusteella.
- 5 Muutoksenhakutuomioistuimen mukaan unionin tuomioistuin kehitti asiassa Kreuziger ja asiassa MPG lisäksi eriytetyn järjestelmän. Järjestelmä perustuu ensinnäkin palkallista vuosilomaa koskevan työntekijän oikeuden asemaan unionin sosiaalioikeuden merkityksellisenä periaatteena. Vuosilomaoikeuden tarkoituksena on yhtäältä se, että työntekijä voi levätä työsopimuksen mukaisten tehtäviensä suorittamisesta, ja toisaalta se, että hänellä on aikaa rentoutumiseen ja vapaa-aikaan. Tämän tarkoituksen kanssa eivät sovi yhteen kannustimet, joilla luovutaan vuosilomasta tai jotka saavat työntekijät luopumaan vuosilomasta. Työntekijöiden kannalta tällainen lomakorvausoikeutta koskeva kannustin voi ilmetä työsuhteen päättyessä.
- 6 Muutoksenhakutuomioistuimen mukaan työnantajalla on velvollisuus huolehtia konkreettisesti ja täysin avoimesti siitä, että työntekijä voi tosiasiallisesti pitää palkallisen vuosilomansa. Tämän vuoksi työnantajan on unionin tuomioistuimen kehittämien toimintaperusteiden mukaisesti – tarvittaessa muodollisesti –

kehotettava työntekijää pitämään lomansa ja ilmoitettava hänelle selkeästi ja oikea-aikaisesti, että muussa tapauksessa lomaoikeus raukeaa. Työnantajalla on todistustaakka osoittaa, että se on noudattanut toiminnassaan kaikkea vaadittavaa huolellisuutta. Jos työnantaja on noudattanut häneltä edellytettyä huolellisuutta ja jos työntekijä siitä huolimatta jättää tarkoituksellisesti lomansa pitämättä, direktiivin 2003/88 7 artikla ei ole esteenä sille, että työntekijällä ei ole oikeutta rahalliseen korvaukseen pitämättä jääneestä vuosilomasta.

- 7 Muutoksenhakutuomioistuimen mukaan työnantajan on mahdollista täyttää huolellisuusvelvoitteensa aina silloin, kun työsuhteen tai lomavuoden päätyminen on sen ennakoitavissa, kuten esimerkiksi eläkkeelle siirryttäessä (asia King, asia Maschek), määräajan päättyessä (asia MPG) mutta myös työsuhteen irtisanomisen tapauksessa – olipa irtisanojana työntekijä tai työnantaja – noudattaen (pituudeltaan asianmukaista) irtisanomisaikaa. Sen sijaan silloin, kun työsuhteen päätyminen ei ole työnantajan ennakoitavissa, sillä on rajalliset mahdollisuudet vaikuttaa työntekijään siten, että tämä tosiasiallisesti käyttäisi lomaoikeutensa. Koska loman osan on lomaoikeudesta annetun lain 4 §:n 3 momentin mukaan oltava vähintään kuusi työpäivää, työnantajalla ei ole tosiasiallista mahdollisuutta vaikuttaa työntekijään, mikäli käyttämätön lomaoikeus on tätä lyhyempi.
- 8 Muutoksenhakutuomioistuin katsoo, että nimenomaan silloin, kun työntekijä purkaa työsuhteen perusteetta, työsuhteen päätyminen ei ole työnantajan ennakoitavissa. Näin ollen sitä ei yleensä tällöin voida moittia huolellisuusvelvoitteen laiminlyönnistä. Sitä vastoin työntekijän on kannettava vastuu laittomasta toiminnasta, josta hän ei jo yleisten oikeusperiaatteidenkaan mukaan voi johtaa oikeutta. Lomaoikeudesta annetun lain 10 §:n 2 momentilla pyritään lisäksi estämään työntekijän laitton toiminta. Työnantajaa ei joka tapauksessa voida moittia siitä, että se ei olisi (ennaltaehkäisevästi) tiedottanut työntekijälle tämän laittoman toiminnan seurauksista. Oikeus lomakorvaukseen myös perusteettoman enneaikaisen purkamisen tapauksessa voisi lisäksi johtaa siihen, että työntekijä jättää tarkoituksellisesti vuosilomansa pitämättä ja tämän jälkeen irtisanoutuu perusteetta, jotta työnantajalla ei olisi edes mahdollisuutta kehottaa häntä pitämään vuosilomansa ja jotta hänen oikeutensa työsuhteen päättyessä olisivat siten paremmat. Tämä olisi vastoin vuosiloman tarkoitusta. Työnantaja ei voi mitenkään ennakoida myöskään työsuhteen päättymistä työntekijän kuollessa. Toisin kuin perusteettoman purkamisen tapauksessa, tämä on kuitenkin tapahtuma, jota ei voida ennakoida ja joka ei ole työntekijän eikä työnantajan hallittavissa.
- 9 Oberster Gerichtshofin (ylin tuomioistuin) on ratkaistava kantajan Revision-valitus alioikeuden päätöksen vahvistaneesta muutoksenhakutuomioistuimen päätöksestä.

Pääasian asianosaisten keskeiset perustelut

- 10 Kantaja vaatii kanteellaan 322,06 euron sekä korkojen maksamista lomakorvauksena. Hän ilmoitti itse päättäneensä työsuhteen purkamalla sen oikeudettomasti enneaikaisesti. Hän on oikeudenkäynnissä sillä kannalla, että lomaoikeudesta annetun lain 10 §:n 2 momentti, jonka mukaan oikeutta (loma)korvaukseen ei ole, jos työntekijä purkaa työsuhteen ilman painavaa syytä enneaikaisesti (oikeudeton purkaminen, perusteeton purkaminen), on ristiriidassa Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) 31 artiklan 2 kohdan ja direktiivin 2003/88 7 artiklan kanssa, minkä vuoksi sitä ei tule soveltaa.
- 11 Vastaaja vaatii kanteen hylkäämistä viitaten lomaoikeudesta annetun lain 10 §:n 2 momenttiin. Vastaaja katsoo, että tämä säännös ei ole ristiriidassa unionin oikeuden kanssa.

Lyhyt esitys ennakkoratkaisupyynnön perusteluista

Urlaubsgesetzeä koskevia huomautuksia

- 12 Palvelussuhteen päättyessä pitämättömästä lomasta on lomaoikeudesta annetun lain 10 §:n 1 momentin mukaan suoritettava korvaus, joka vastaa lomaa kyseisen lomavuoden työskentelyajalta suhteessa koko lomavuoteen. Kyseisen lain 10 §:n 2 momentissa säädetään poikkeuksesta siinä tapauksessa, että työntekijä purkaa työsuhteen ilman painavaa syytä enneaikaisesti ja siten päättää työsuhteen.
- 13 Purkamisella tarkoitetaan työsuhteen enneaikaista päättämistä työntekijän yksipuolisella tahdonilmauksella, joka edellyttää vastaanottoilmoitusta (mutta yksipuolisuuden perusteella ei hyväksymisilmoitusta). Jos työntekijällä on purkamiselle jokin painava syy, puhutaan oikeutetusta (perustellusta) purkamisesta; muutoin puhutaan oikeudettomasta (perusteettomasta) purkamisesta. Purkamiseen oikeuttavana painavana syynä pidetään esimerkiksi sitä, että työntekijä ei voi jatkaa työntekoa aiheuttamatta vahinkoa terveydelleen tai että työnantaja tekee työntekijää tai tämän perheenjäsentä kohtaan väkivaltaa, loukkaa heidän siveellisyyttään tai törkeästi heidän kunniaansa. Yleensä ottaen kyseessä on painava syy silloin, jos työntekijä ei työsuhteen purkaessaan voi kohtuudella olettaa työsuhteen jatkuvan edes irtisanomisajan verran. Työsuhde päätetään purkamisella myös silloin, kun purkaminen oli oikeudeton. Oikeudettomasti työsuhteen purkava työntekijä syyllistyy kuitenkin sopimusrikkomukseen suhteessa työnantajaan.
- 14 Ainoastaan oikeudeton purkaminen johtaa lomaoikeudesta annetun lain 10 §:n 2 momentin mukaan kyseisen lain 10 §:n 1 momentissa tarkoitetun lomakorvauksen menettämiseen.
- 15 Lomaoikeudesta annetun lain 10 §:n 2 momentti on luonteeltaan rankaiseva. Sen tarkoituksena on saada työntekijä pidättymään oikeudettomasta sopimuksen enneaikaisesta purkamisesta siten, että työntekijä menettää näin toimiessaan

oikeuden lomakorvaukseen. Ainoastaan heijastusvaikutuksena voidaan pitää sitä, että työnantajan, joka työntekijän suorittaman oikeudettoman työsuhteen purkamisen myötä menettää työntekijän, ei tarvitse korvata tälle kuluvan vuoden mahdollisesti pitämätöntä lomaa (tai loman osaa). Tällä tavoin työnantaja saa tietynlaisen taloudellisen helpotuksen oikeudettoman purkamisen tapauksessa, joka ei ole sen ennakoitavissa ja josta sille tämän vuoksi useimmiten aiheutuu haittaa.

Oikeudellinen tilanne unionin oikeuden mukaan

- 16 Jokaisen työntekijän oikeutta palkalliseen vuosilomaan konkretisoidaan Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklalla ja direktiivin 2003/88 7 artiklalla. Direktiivissä 2003/88 säädetään oikeudesta vuosilomaan ja oikeudesta saada vuosilomapalkkaa; nämä muodostavat saman oikeuden kaksi eri puolta. Siinä säädetään myös oikeudesta rahalliseen korvaukseen työsuhteen päättyessä pitämättä olevasta vuosilomasta.
- 17 Unionin tuomioistuin totesi tuomiossa C-341/15, Maschek vastaan Stadt Wien nimenomaisesti, ”että direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdassa, sellaisena kuin unionin tuomioistuin on sitä tulkinnut, ei aseteta minkäänlaista muuta edellytystä rahallisen korvauksen saamista koskevan oikeuden syntymiselle kuin yhtäältä se, että työsuhde on päättynyt, ja toisaalta se, ettei työntekijä ole pitänyt kaikkea palkallista vuosilomaansa, johon hänellä oli oikeus työsuhteen päättyessä” (tuomion 27 kohta).
- 18 Unionin tuomioistuimen mukaan tästä seuraa ”direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdan mukaisesti, että työntekijällä, joka ei ole kyennyt käyttämään kaikkia palkallista vuosilomaa koskevia oikeuksiaan ennen työsuhteensa päättymistä, on oikeus rahalliseen korvaukseen pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta”. Lisäksi unionin tuomioistuin katsoi, että sillä, mistä syystä työsuhde on päättynyt, ei ole tässä yhteydessä merkitystä (tuomion 28 kohta), joten ”sillä, että työntekijä päättää omasta aloitteestaan työsuhteensa, ei ole mitään vaikutusta hänen oikeuteensa saada mahdollisesti rahallista korvausta palkallista vuosilomaa koskevista oikeuksista, joita hän ei ole voinut käyttää ennen hänen työsuhteensa päättymistä” (tuomion 29 kohta).
- 19 Unionin tuomioistuimen asiassa C-619/16, Kreuziger vastaan Land Berlin, antaman tuomion mukaan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön perusteella ei ”voida päätellä, että direktiivin 2003/88 7 artiklaa olisi tulkittava siten, että riippumatta niistä olosuhteista, jotka ovat sen taustalla, ettei työntekijä ole pitänyt palkallista vuosilomaa, mainitulle työntekijälle olisi myönnettävä edelleen 7 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu oikeus vuosilomaan ja, jos työsuhde päättyy, oikeus korvaukseen, joka voi tulla sen sijaan tuon saman artiklan 2 kohdan mukaisesti” (tuomion 37 kohta). Unionin tuomioistuin päätteli mainitussa tuomiossa, ”että direktiivin 2003/88 7 artiklaa on tulkittava siten, että se on esteenä – – kansalliselle säännöstölle siltä osin kuin kyseinen säännöstö merkitsee sitä, että jos työntekijä ei ole pyytänyt ennen työsuhteen päättymisajankohtaa saada käyttää

oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan, asianomainen menettää automaattisesti – ja ilman, että ensin tarkistettaisiin, onko työnantaja antanut työntekijälle tosiasiallisesti mahdollisuuden käyttää oikeuttaan lomaan ennen työsuhteen päättymistä muun muassa tiedottamalla hänelle asiasta riittävästi – ne palkalliset vuosilomapäivät, joihin hänellä oli oikeus unionin oikeuden nojalla työsuhteen päättyessä, ja vastaavasti oikeutensa saada rahallinen korvaus tästä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta” (tuomion 56 kohta)..

- 20 Unionin tuomioistuimen asiassa C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft vastaan Tetsuji Shimizu, antaman tuomion mukaan ”sellainen direktiivin 2003/88 7 artiklan tulkinta, joka saattaisi kannustaa työntekijää jättämään tarkoituksellisesti pitämättä palkallisen vuosilomansa sovellettavien lomavuoden tai loman siirtämiselle varatun ajanjakson aikana korottaakseen palkkaansa työsuhteen päättyessä, olisi näet – – ristiriidassa palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden käyttöön ottamisella tavoiteltujen päämäärien kanssa” (tuomion 48 kohta).
- 21 Oberster Gerichtshof katsoi tuomiossa 8 ObA62/18b viitaten useisiin unionin tuomioistuimen tuomioihin (asia C-619/16, Kreuziger v. Land Berlin, 41 ja 42 kohta; asia C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft v. Tetsuji Shimizu, 35 kohta; yhdistetyt asiat C-350/06 ja C-520/06, Schultz-Hoff v. Deutsche Rentenversicherung, 43 kohta), että kansallinen säännöstö, jossa säädetään direktiivillä 2003/88 annetun vuosilomaoikeuden käyttämisen osalta menettelytavoista, joihin sisältyy tämän oikeuden menettäminen lomavuoden tai loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä, on mahdollinen ja sitä pidetään hyväksyttävänä edellyttäen, että työntekijällä oli siihen asti tosiasiallisesti mahdollisuus käyttää oikeuttaan.
- 22 Mikäli kansallista säännöstöä ei voida tulkita direktiivin 2003/88 7 artiklan ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan mukaisesti, kansallisen tuomioistuimen, jossa asia on vireillä, on jätettävä kansallinen säännöstö soveltamatta ja huolehdittava siitä, että työntekijä saa rahallisen korvauksen pitämättä jääneestä vuosilomasta.

Ennakkoratkaisukysymysten esittämisen syyt

- 23 Unionin tuomioistuin ei ole tähän mennessä ottanut kantaa siihen, onko työntekijällä (ja millä edellytyksin), joka on purkanut palvelussuhteen yksipuolisesti ilman painavaa syytä ennaikaisesti ja siten syyllistynyt sopimusrikkomukseen (oikeudeton purkaminen), unionin oikeuden mukaan oltava oikeus korvaukseen pitämättä jääneestä lomasta. Itävallan oikeudellisen tilanteen mukaan (lomaoikeudesta annetun lain 10 §:n 2 momentti) työntekijällä ei tällaisessa tapauksessa ole oikeutta lomakorvaukseen meneillään olevan lomavuoden pitämättä jääneen loman osalta.
- 24 Itävallan oikeuskirjallisuudessa otetaan kantaa siihen, onko lomaoikeudesta annetun lain 10 §:n 2 momentti unionin oikeuden mukainen, seuraavasti:

a) Mair katsoo, että lomaoikeudesta annetun lain 10 §:n 2 momentti on ristiriidassa unionin tuomioistuimen asiassa Maschek esittämien näkökohtien kanssa. Unionin tuomioistuin nimittäin tähdentää yksiselitteisesti, että työaikadirektiivin 7 artiklan 2 kohdassa tarkoitettu korvaus pitämättä jääneestä lomasta riippuu ainoastaan siitä, että työsuhde päättyy ja että työntekijä ei ole käyttänyt koko hänelle kuuluvaa lomaa lomana. Mairin mukaan oikeuden perustelemisen kannalta merkitystä ei ole sillä, millä tavoin työsuhde päättyy. Koska lomaoikeudesta annetun lain 10 §:n 2 momentissa kuitenkin pidetään lomakorvausoikeuden kannalta ratkaisevana sitä, että työsuhdetta ei saa päättää tietyllä päättämistavalla eli työntekijän suorittamalla oikeudettomalla ennenaikaisella työsuhteen purkamisella, tämä säännös on vastoin työaikadirektiivin 7 artiklan 2 kohtaa.

b) Mayr ja Erler viittaavat unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöön, jonka mukaan päättämisen tapa on merkityksetön. Heidän mukaansa tästä seuraa väistämättä, että lomakorvauksen menettäminen oikeudettoman purkauksen tapauksessa on vastoin direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohtaa. He päättävät, että oikeus lomakorvaukseen on olemassa myös oikeudettoman purkautumisen tapauksessa, sillä lomaoikeudesta annetun lain 10 §:n 2 momentti on jätettävä soveltamatta, varsinkin kun unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan etusija kuuluu perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdalle, joka mukailee direktiivin 7 artiklaa.

c) Erler asettui tälle kannalle jo aiemmin julkaistussa tutkielmassaan, jossa hän kuitenkin huomautti, että unionin oikeuden vastaisuuden rajaksi on määriteltävä unionin oikeuden mukainen neljän viikon vähimmäislomaoikeus.

d) Reissner pitää lomaoikeudesta annetun lain 10 §:n 2 momenttia unionin oikeuden kannalta kyseenalaisena, sillä unionin tuomioistuimen mukaan direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdasta seuraa, että työntekijällä on oikeus korvaukseen pitämättä jääneestä lomasta riippumatta siitä, millä tavoin työsuhde on päättynyt.

e) Myös Auer-Mayerin mukaan lomaoikeudesta annetun lain 10 §:n 2 momentti on ”unionin oikeuden kannalta ongelmallinen”, koska unionin tuomioistuin on työsuhteen päättyessä suoritettavan rahallisen korvauksen osalta nimenomaisesti katsonut, että työsuhteen päättymisen syy ei ole merkityksellinen.

f) Sitä vastoin Ludvik katsoo, että direktiivin 2003/88 7 artikla ei ole esteenä korvausoikeuden menettämistä koskevalle kansalliselle säännöstölle, kunhan työntekijällä on ollut mahdollisuus käyttää direktiivillä annettua oikeutta. Lisäksi Ludvik toteaa, että unionin tuomioistuimen mukaan direktiivin 2003/88 7 artiklaa ei pidä tulkita siten, että ”riippumatta niistä olosuhteista, jotka ovat sen taustalla, ettei työntekijä ole pitänyt palkallista vuosilomaa, mainitulle työntekijälle olisi myönnettävä edelleen 7 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu oikeus vuosilomaan ja, jos työsuhde päättyy, oikeus korvaukseen, joka voi tulla sen sijaan tuon saman artiklan 2 kohdan mukaisesti” (asia 619/16, Kreuziger vastaan Land Berlin,

tuomion 37 kohta). Tarkasteltaessa kansallisia poikkeusmahdollisuuksia samanaikaisesti on tämän vuoksi mahdollista muuttaa loma(korvaus)oikeutta tietyissä rajoissa työntekijän kannalta haitallisella tavalla. Työntekijän purkaessa työsuhteen ennen aikaisesti ja oikeudettomasti päättymisen vaikutukset alkavat heti, minkä vuoksi olemassa olevaa lomaoikeutta ei voi enää käyttää. Tämän vuoksi Ludvik katsoo, että pitämättä jäänyttä palkallista vuosilomaa koskevan rahallisen korvauksen poisjäänti on hyväksyttävä. Lomaoikeudesta annetun lain 10 §:n 2 momentti ei ole tulkinnallisessa ristiriidassa unionin tuomioistuimen vaatimusten kanssa. Lomakorvausoikeuden poisjäänti kyseisen lain 10 §:n 2 momentin nojalla on luonteeltaan rankaiseva. Rankaisevuus ilmenee kuitenkin ainoastaan silloin, kun työntekijä päättää työsuhteen ilman painavaa syytä ennen aikaisesti. Mikäli tällaista korvausoikeuden menetystä ei tapahtuisi, mahdollisia olisivat tilanteet, joissa työntekijän ei tarvitsisi varautua minkäänlaisiin seuraamuksiin. Ludvik toteaa, että unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan sellainen direktiivin 2003/88 7 artiklan tulkinta, joka saattaisi kannustaa työntekijää jättämään tarkoituksellisesti pitämättä palkallisen vuosilomansa korottaakseen palkkaansa työsuhteen päättyessä, olisi ristiriidassa palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden käyttöön ottamisella tavoiteltujen päämäärien kanssa.

Asian tarkastelua

- 25 Unionin tuomioistuin korostaa, että direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdassa ei aseteta minkäänlaista muuta edellytystä rahallisen korvauksen saamista koskevan oikeuden syntymiselle kuin yhtäältä se, että työsuhde on päättynyt, ja toisaalta se, ettei työntekijä ole pitänyt kaikkea palkallista vuosilomaansa, johon hänellä oli oikeus työsuhteen päättyessä (asia C-341/15, Maschek vastaan Stadt Wien, tuomion 27 kohta). Toisaalta unionin tuomioistuin on todennut, että sen oikeuskäytännön perusteella ei voida päätellä, että direktiivin 2003/88 7 artiklaa olisi tulkittava siten, että riippumatta niistä olosuhteista, jotka ovat sen taustalla, ettei työntekijä ole pitänyt palkallista vuosilomaa, mainitulle työntekijälle olisi myönnettävä edelleen 7 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu oikeus vuosilomaan ja, jos työsuhde päättyy, oikeus korvaukseen, joka voi tulla sen sijaan tuon saman artiklan 2 kohdan mukaisesti (asia C-619/16, Kreuziger vastaan Land Berlin, tuomion 37 kohta). Tässä yhteydessä unionin tuomioistuin on pitänyt ratkaisevana myös sitä, onko työnantaja antanut työntekijälle tosiasiallisesti mahdollisuuden käyttää oikeuttaan lomaan muun muassa tiedottamalla hänelle asiasta riittävästi (asia C-619/16, Kreuziger vastaan Land Berlin, tuomion 37 kohta). Lisäksi unionin tuomioistuimen mukaan sellainen direktiivin 2003/88 7 artiklan tulkinta, joka saattaisi kannustaa työntekijää jättämään tarkoituksellisesti pitämättä palkallisen vuosilomansa sovellettavien lomavuoden tai loman siirtämiselle varatun ajanjakson aikana korottaakseen palkkaansa työsuhteen päättyessä, olisi ristiriidassa palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden käyttöön ottamisella tavoiteltujen päämäärien kanssa (asia C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft vastaan Tetsuji Shimizu, tuomion 48 kohta).

- 26 Työntekijän suorittama oikeudeton palvelussuhteen purkaminen tapahtuu yleensä työnantajan kannalta yhtäkkiä ja odottamatta. Toisin kuin muissa tapauksissa, joissa palvelussuhde päättyy, työntekijä epäilee työsuhteen oikeudettomasti purkaessaan itseltään mahdollisuuden pitää loma lomana. Ainoastaan työntekijän suorittaman oikeudettoman purkamisen tapauksessa palvelussuhde päättyy lisäksi työntekijän sopimusrikkomuksen myötä. Ennen purkamista työntekijällä on ainoastaan oikeus (palkalliseen) lomaan lomana. Se, että hän saisi päättämällä työsuhteen oikeudettoman purkamisen kautta oikeuden lomakorvaukseen, loukkaisi yleistä oikeudellista periaatetta, jonka mukaan kenenkään ei pidä saada oikeutta laittoman toiminnan avulla. Lisäksi ajatus, jonka mukaan palkallisen loman ensisijainen tehtävä on ylläpitää työntekijän terveyttä, jäisi huomiotta, jos työntekijä voisi oikeudettoman purkamisen avulla lopulta hankkia itselleen lomaoikeuden. Unionin tuomioistuimelle esitetty pääkysymys koskee siis sitä, onko lomaoikeudesta annetun lain 10 §:n 2 momentti kokonaisuudessaan unionin oikeuden mukainen.
- 27 Mikäli unionin tuomioistuin vastaa pääkysymykseen kieltävästi, on tarkasteltava sitä, antaako työnantaja työntekijän suorittaman oikeudettoman työsuhteen purkamisen tapauksessa, joka ei ole sen ennakoitavissa, työntekijälle unionin tuomioistuimen vaatimusten mukaisesti mahdollisuuden pitää loma ja millä tavalla tämä mahdollisuus annetaan. Tällöin on otettava huomioon myös se, että työsuhteen oikeudettomasti purkanut työntekijä ei ole noudattanut irtisanomisaikaa, jonka kuluessa usein vielä pitämätön loma pidetään tai voidaan pitää.