

Asia C-518/20

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

Jättämispäivä:

16.10.2020

Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin:

Bundesarbeitsgericht (Saksa)

Ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevan päätöksen tekemispäivä:

7.7.2020

Revision-valittaja:

XP

Revision-valittajan vastapuoli:

Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide

Pääasian oikeudenkäynnin kohde

Työntekijän, joka on muuttunut täysin alentuneesti ansiokykyiseksi, lomaoikeuden menettämistä koskevan kansallisen oikeussäännön yhteensopivuus ylemmän tason unionin oikeuden, muun muassa tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista annetun direktiivin, kanssa

Ennakkoratkaisupyynnön kohde ja oikeusperusta

Unionin oikeuden, erityisesti SEUT 267 artiklan, tulkinta

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

Euroopan unionin perusoikeuskirja (EUVL 2012, C 326, s. 391–407) (jäljempänä perusoikeuskirja)

Ennakkoratkaisukysymykset

1. Ovatko direktiivin 2003/88 7 artikla ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohta esteenä työntekijöiden vähimmäislomaoikeudesta annetun lain 7 §:n 3 momentin kaltaisen kansallisen säännöksen sellaiselle tulkinnalle, jonka mukaan työntekijän, joka on lomavuoden aikana muuttanut terveydellisistä syistä täysin alentuneesti ansiokykyiseksi, mutta joka olisi – ainakin osittain – voinut vielä käyttää lomaansa ennen ansiokykynsä alentumisen alkamista, siihen mennessä käyttämätön oikeus palkalliseen vuosilomaan raukeaa ansiokyvyn alentumisen jatkuessa keskeytyksettä 15 kuukauden kuluttua lomavuoden päättymisen jälkeen myös siinä tapauksessa, ettei työnantaja ole vastaavan kehotuksen antamalla ja lomasta ilmoittamalla antanut työntekijälle todellista mahdollisuutta käyttää lomaoikeuttaan?

2. Jos ensimmäiseen kysymykseen vastataan myöntävästi: onko näissä olosuhteissa pois suljettua myös se, että menetys tapahtuu ansiokyvyn täydellisen alentumisen jatkuessa myöhemmin?

Unionin oikeussäännöt, joihin vedotaan

Direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohta

Perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohta

Kansalliset oikeussäännöt, joihin vedotaan

Työntekijöiden vähimmäislomaoikeudesta annettu laki (Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer – Bundesurlaubsgesetz, jäljempänä BUrIG)

Sosiaaliturvalaki, kuudes osa – lakisääteinen eläkevakuutus (Sozialgesetzbuch (SGB) Sechstes Buch (VI) – Gesetzliche Rentenversicherung)

Tosiseikat ja menettely pääasiassa

- 1 Siltä osin kuin on merkitystä tämän ennakkoratkaisumenettelyn kannalta, pääasian osapuolet kiistelevät siitä, onko valittajalla oikeus vuotta 2014 koskevaan lomaan.
- 2 Valittaja on todettu vaikeavammaiseksi. Hän on työskennellyt vastapuolelle vuodesta 2000 lähtien. Vastapuoli on osakeyhtiö eli yksityinen työnantaja. Valittaja on saanut eläkettä ansiokyvyn täydellisen alentumisen vuoksi 1.12.2014 lähtien. Hän väittää muun muassa, että vastapuolen on annettava hänelle vielä 34 työpäivää vastaava määrä lomaa vuodelta 2014. Oikeus siihen ei ole vanhentunut,

koska vastapuoli ei ole noudattanut velvollisuuksiaan osallistua loman myöntämiseen ja käyttöön.

- 3 Vastapuoli puolestaan katsoo, että valittajan vuonna 2014 käyttämättä jäänyt loma on vanhentunut 31.3.2016. Jos työntekijä on, kuten valittaja käsiteltävässä asiassa, terveydellisistä syistä pitkään kykenemätön pitämään lomaansa, loma menetetään 15 kuukauden kuluttua lomavuoden päättymisen jälkeen riippumatta siitä, onko työnantaja täyttänyt yhteistyövelvoitteensa.
- 4 Alemmat tuomioistuimet hylkäsivät kanteen. Valittaja jatkaa asiansa ajamista Revision-valituksella.

Ennakkoratkaisupyynnön perusteet

- 5 Valittajan Revision-valituksen menestyminen riippuu Euroopan unionin tuomioistuimen (jäljempänä unionin tuomioistuin) perussopimusten tulkintaa koskevasta ratkaisusta.
- 6 Asian ratkaisemiseksi siltä osin kuin se koskee vuonna 2014 kertynyttä lomaa unionin tuomioistuimen on selvennettävä, sallitaanko unionin oikeudessa, että lomaoikeus menetetään 15 kuukauden kuluttua lomavuoden päättymisestä, kun ansiokyvyn täydellinen alentuminen jatkuu, työnantaja ei ole täyttänyt kehotus- ja ilmoitusvelvollisuuksiaan ja työntekijä olisi ainakin osittain voinut vielä käyttää lomaansa lomavuonna ennen ansiokyvyn täydellisen alentumisen alkamista.
- 7 BUrIG:n 7 §:n 3 momenttia sovellettaessa merkityksellisiä ovat direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohta ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohta.

Saksan lainsäädäntö

- 8 Saksan lainsäädännön mukaan lakisääteinen vähimmäisloma syntyy kalenterivuodelta lomavuotena ja loma on BUrIG:n 7 §:n 3 momentin ensimmäisen virkkeen mukaan myönnettävä ja pidettävä kulumassa olevan kalenterivuoden aikana. BUrIG:n 7 §:n 3 momentin toisen virkkeen mukaan loman siirto seuraavalle kalenterivuodelle on sallittua ainoastaan silloin, kun se on oikeutettua pakottavista yritykseen tai työntekijän henkilöön liittyvistä syistä. Silloin kun loma on siirretty, se on BUrIG:n 7 §:n 3 momentin kolmannen virkkeen mukaan lähtökohtaisesti myönnettävä ja pidettävä seuraavan kalenterivuoden kolmen ensimmäisen kuukauden aikana; muuten se menetetään kyseisen virkkeen mukaan.
- 9 Bundesarbeitsgericht (liittovaltion ylin työtuomioistuin) on tulkinnut näitä säännöksiä direktiivin mukaisella tavalla ottaen huomioon unionin tuomioistuimen ratkaisut (ks. muun muassa tuomio 6.11.2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C- 684/16, EU:C:2018:874; tuomio 29.11.2017, King, C- 214/16, EU:C:2017:914; tuomio 20.1.2009, Schultz-Hoff ym., C- 350/06 ja C- 520/06, EU:C:2009:18; tuomio 22.11.2011, KHS,

C- 214/10, EU:C:2011:761 sekä tuomio 25.6.2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria und Iccrea Banca SpA, C- 762/18 ja C- 37/19, EU:C:2020:504) seuraavasti:

- 10 Oikeus lakisääteiseen vähimmäislomaan menetetään lähtökohtaisesti kalenterivuoden tai sallitun loman siirtämiselle varatun ajanjakson lopussa vain, kun työnantaja on aiemmin antanut työntekijälle mahdollisuuden käyttää lomaoikeuttaan ja työntekijä on siitä huolimatta vapaaehtoisesti jättänyt käyttämättä oikeutta.
- 11 Tämä lomaoikeuden raukeaminen edellyttää lähtökohtaisesti, että työnantaja huolehtii siitä, että työntekijä voi tosiasiallisesti käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan. Työnantajan on kehotettava työntekijää pitämään lomansa, ja sen on selkeästi ja hyvissä ajoin ilmoitettava työntekijälle, että jos hän ei hae lomaa, se on menetetty kalenterivuoden tai loman siirtämiselle varatun ajanjakson jälkeen. Lisäksi työnantaja ei saa millään tavalla estää työntekijää käyttämästä lomaansa.
- 12 Jos työnantaja ei ole täyttänyt yhteistyövelvoitteitaan, lomavuoden joulukuun 31. päivänä menettämättä jäävä loma lisätään lomaoikeuteen, joka syntyy seuraavan vuoden tammikuun 1. päivänä.
- 13 Lakisääteistä lomaa ei meneteta, jos työntekijä on lomavuoden ja/tai loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä työkyvytön sairauden vuoksi eikä voi sen vuoksi pitää lomaansa. Säilyvä lomaoikeus lisätään tässä tapauksessa seuraavana vuonna syntyneeseen lomaoikeuteen ja sitä koskevat taas BUriG:n 7 §:n 3 momentin rajoitukset. Lomaoikeus raukeaa kuitenkin työkyvyttömyyden jatkuessa 15 kuukauden kuluttua lomavuoden päättymisestä. Näin on myös tapauksissa, joissa työntekijä saa eläkettä ansiokyvyn alentumisen vuoksi.
- 14 Bundesarbeitsgericht ei ole vielä antanut ratkaisua, joka koskee sitä, menettääkö täysin alentuneesti ansiokykyinen työntekijä lomaoikeutensa 15 kuukauden kuluttua lomavuoden päättymisestä työkyvyttömyyden jatkuessa ja jos menettää, niin missä tapauksissa.
- 15 Merkityksellisen Saksan lainsäädännön mukaan työntekijät ovat olennaisilta osin täysin alentuneesti ansiokykyisiä muun muassa, kun he ovat ajanjaksona, jota ei voida ennakoida, sairauden tai vamman vuoksi kykenemättömiä työskentelemään vähintään kolme tuntia päivässä työmarkkinoiden tavanomaisissa olosuhteissa tai eivät voi vamman tyyppin tai vakavuuden vuoksi työskennellä työmarkkinoilla.

Ensimmäinen ennakkoratkaisukysymys

- 16 Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohta on tulkittava siten, ettei se ole esteenä sellaisille kansallisille säännöksille, joissa viidentoista kuukauden pituisella loman siirtämiselle varatulla ajanjaksolla, jonka päättyessä oikeus palkalliseen vuosilomaan lakkaa, rajoitetaan tällaista

lomaa koskevien oikeuksien kertymistä työntekijälle, joka on työkyvytön usean peräkkäisen viitevuoden ajan.

- 17 Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä ei ole tähän mennessä määritetty yksiselitteisesti, voiko työntekijän, joka on lomavuoden aikana muuttunut täysin alentuneesti ansiokykyiseksi, oikeus palkalliseen vuosilomaan lakata sen jälkeen keskeytyksettä jatkuneen ansiokyvyn täydellisen alentumisen vuoksi 15 kuukautta lomavuoden päättymisen jälkeen, kun työnantaja on noudattanut kehotus- ja ilmoitusvelvollisuuksiaan, ja jos voi, niin millä edellytyksillä.
- 18 Unionin tuomioistuin totesi 6.11.2018 antamassaan tuomiossa, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C- 684/16, EU:C:2018:874), että kaikki työnantajan käytännöt tai laiminlyönnit, joilla on mahdollisesti ehkäisevä vaikutus siihen, että työntekijä pitää vuosilomaa, ovat ristiriidassa vuosilomaa koskevan oikeuden tarkoituksen kanssa. Työnantajan, joka ei ole antanut työntekijälleen mahdollisuutta pitää palkallista vuosilomaa, johon hänellä on oikeus, on vastattava siitä johtuvista seurauksista.
- 19 Jos näitä periaatteita sovellettaisiin myös lomavuoteen, jona työntekijän sen jälkeen keskeytyksettä jatkunut ansiokyvyn täydellinen alentuminen on alkanut, lomaa ei menettäisi myöskään 15 kuukauden kuluttua lomavuoden päättymisestä siltä osin kuin työntekijä olisi voinut sen ansiosta, että kehotus- ja ilmoitusvelvollisuudet on täytetty hyvissä ajoin, vielä käyttää vuosilomaansa ennen ansiokyvynsä täydellisen alentumisen alkamista.
- 20 Työnantaja kantaisi kehottamisen ja ilmoittamisen laiminlyötyään riskin, ettei lomaoikeutta menetettä kokonaan, vaikka työntekijä on täysin alentuneesti ansiokykyinen lomavuotta seuraavan toisen vuoden maaliskuun 31. päivän jälkeen. Tosiasiassa se voisi sulkea tämän riskin kokonaan pois ainoastaan noudattamalla velvollisuuksiaan jo kalenterivuoden alussa.
- 21 Työntekijä kantaisi edellä mainituilla edellytyksillä riskin, ettei voi enää kokonaan käyttää lomaoikeuttaan lomavuoden aikana alkaneen, mahdollisesti pitkään jatkuvan ansiokyvyn täydellisen alentumisen vuoksi, ainoastaan, kun työnantaja on täyttänyt yhteistyövelvoitteensa – vastaavasti – ajoissa ja on näin luonut edellytykset lomaoikeuden BUrIG:n 7 §:n 3 momentin mukaiselle rajoittamiselle.
- 22 Unionin tuomioistuin on toisaalta todennut 22.11.2011 antamassaan tuomiossa, KHS (C- 214/10, EU:C:2011:761, 43 kohta), ettei direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohta ole esteenä kansallisille säännöksille, joissa säädetään työntekijöiden pitkäaikaista sairautta koskevasta 15 kuukauteen rajoitetusta loman siirtämiselle varatusta ajanjaksosta, jonka jälkeen oikeus palkalliseen vuosilomaan raukeaa.
- 23 Jos tätä periaatetta sovellettaisiin myös lomavuoteen, jona työntekijän sen jälkeen keskeytyksettä jatkunut ansiokyvyn täydellinen alentuminen on alkanut, loma voidaan menettää 15 kuukauden kuluttua lomavuoden päättymisestä myös silloin, kun työnantaja ei ole noudattanut kehotus- ja ilmoitusvelvollisuuksiaan. Ansiokyvyn täydellistä alentumista edeltävät oikeudet lomavuodelta raukeaisivat,

myös vaikka työntekijä olisi vielä voinut käyttää vuosilomaansa ennen sairastumistaan työnantajan noudatettua kehoitus- ja ilmoitusvelvollisuuksiaan ajoissa.

- 24 Unionin tuomioistuin ei ole tähän mennessä arvioinut, sallitaanko direktiivin 2003/88 7 artiklassa ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa sen periaatteen rajoittaminen, jonka mukaan lomaoikeuden rajoittaminen edellyttää yhteistyövelvoitteiden noudattamista, kun työntekijä ei ole voinut ansiokyvyn täydellisen alentumisen vuoksi pitää lomaa, mutta olisi voinut käyttää lomaoikeuttaan ennen ansiokykynsä täydellisen alentumisen alkamista lomavuoden aikana, jos työnantaja olisi noudattanut kehoitus- ja ilmoitusvelvollisuuksiaan.
- 25 Unionin tuomioistuin on todennut 6.11.2018 antamassaan tuomio, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), ettei sellaista loman raukeamista koskevaa kansallista säännöstä pidä soveltaa, jota ei ole mahdollista tulkita yhdenmukaisesti direktiivin 2003/88 7 artiklan ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan kanssa. Jos työntekijän vastapuolena oikeudenkäynnissä on työnantaja, joka on viranomainen, tämä seuraa direktiivin 2003/88 7 artiklasta ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdasta. Jos vastassa on yksityinen työnantaja, tämä seuraa perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdasta.

Toinen ennakkoratkaisukysymys

- 26 Mikäli unionin tuomioistuin vastaa ensimmäiseen ennakkoratkaisukysymykseen myöntävästi, asian ratkaisun kannalta on ratkaisevaa, ovatko direktiivin 2003/88 7 artikla ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohta ensimmäisessä kysymyksessä mainituissa olosuhteissa esteenä BUIG:n 7 §:n 3 momentin kaltaisen kansallisen säännöksen tulkinnalle, jonka mukaan siihen mennessä käyttämätön oikeus palkalliseen vuosilomaan raukeaa myöhempänä ajankohtana kuin 15 kuukautta lomavuoden päättymisen jälkeen, kun ansiokyvyn täydellinen alentuminen – kuten valittajan tapauksessa – jatkuu keskeytyksettä lomavuotta seuraavan toisen vuoden maaliskuun 31. päivän jälkeen.
- 27 Tätäkään kysymystä unionin tuomioistuin ei ole tähän mennessä arvioinut yksiselitteisesti.
- 28 Bundesarbeitsgerichtin oikeuskäytännön mukaan loma, jota ei menetetä joulukuun 31. päivänä yhteistyövelvoitteiden täyttämättä jättämisen vuoksi, lisätään lomaoikeuteen, joka syntyy seuraavan vuoden tammikuun 1. päivänä. Sitä, kuten uutta lomaoikeuttakin, koskevat BUIG:n 7 §:n 1 momentin ensimmäisen virkkeen ja 3 momentin säännökset.
- 29 Jaosto katsoo – sikäli kuin unionin tuomioistuin vastaa ensimmäiseen kysymykseen myöntävästi – ettei tuomioistuimen oikeuskäytännössä ole tähän mennessä selvitetty, onko direktiivin 2003/88 7 artiklan ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan mukaan mahdollista, että kyseisen lomavuoden – käsiteltävässä

asiassa lomavuoden 2014 – lomaoikeuden, jota ei ole menetetty mahdollisesti esittämättä jätetyn kehotuksen ja ilmoituksen vuoksi, kohtalo työkyvyttömyyden jatkuessa on rajoituksetta sama kuin lomavuotta seuraavana ensimmäisenä lomavuonna – tässä lomavuonna 2015 – syntyvän lomaoikeuden. Lomavuotta seuraavan ensimmäisen vuoden loma menetettäisiin 15 kuukauden päästä riippumatta siitä, onko työnantaja noudattanut kehotus- ja ilmoitusvelvollisuuksiaan, koska työnantajan olisi ollut objektiivisesti katsoen mahdotonta antaa jo ensimmäisen seuraavan lomavuoden alussa edelleen jatkuvasti täysin alentuneesti ansiokykykyiselle työntekijälle mahdollisuus käyttää lomaoikeuttaan.

- 30 Jos unionin oikeudessa sallitaan tämä palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden siirron ajallinen rajoitus, valittajan vuotta 2014 koskeva lomaoikeus olisi ansiokyvyn täydellisen alentumisen jatkumisen vuoksi rauennut viimeistään 15 kuukautta lomavuotta seuraavan vuoden päättymisen jälkeen eli 31.3.2017.
- 31 Jaoston mielestä on selvitettävä myös, onko työnantajan noudatettava kehotus- ja ilmoitusvelvollisuuksiaan myös työntekijän ansiokyvyn täydellisen alentumisen alkamisen jälkeen ja voiko se näin saada aikaan lomaoikeuden rajoittamisen ja lakkaamisen myöhempänä ajankohtana kuin 15 kuukautta lomavuoden päättymisen jälkeen, kun työntekijä on koko tämän ajan jatkuvasti täysin alentuneesti ansiokykyinen eikä voi sen vuoksi käyttää lomaoikeuttaan.

TYÖASIAKIRJA