



EUROOPAN KOMISSIO

Bryssel 9.2.2018
sj.j(2018)870291

Tuomioistuinkäsittelyn asiakirjoja

EUROOPAN UNIONIN TUOMIOISTUIMEN PRESIDENTILLE JA JÄSENILLE

Euroopan unionin tuomioistuimen perussäännön 23 artiklan toisessa kohdassa tarkoitetut

KIRJALLISET HUOMAUTUKSET,

jotka **Euroopan komissio** esittää asiamiehinaan oikeudelliset neuvonantajat Mikko HUTTUNEN ja Michel van BEEK, prosessiosoite Brysselissä Oikeudellinen yksikkö, *Greffe Contentieux*, BERL 1/169, 200, rue de la Loi, 1049 Bryssel, sekä suostuu, että kaikki oikeudenkäyntiasiakirjat annetaan tiedoksi eCuriassa,

yhdistetyissä asioissa

C-609/17 TSN ja C-610/17 AKT,

joissa työtuomioistuin on 18.10.2017 antamallaan päätöksillä pyytänyt Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 267 artiklan nojalla ennakkoratkaisua Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY 7 artiklan 1 kohdan sekä Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan tulkinnasta.

SISÄLLYSLUETTELO

I. TOSISEIKAT JA MENETTELY.....	3
II. ASIAA KOSKEVAT OIKEUSSÄÄNNÖT.....	5
III. OIKEUDELLINEN ARVIOINTI	6
IV. PÄÄTELMÄ	12

Euroopan komissio esittää kunnioittavasti seuraavat kirjalliset huomautukset ennakkoratkaisupyynnön johdosta.

I. TOSISEIKAT JA MENETTELY

1. Työtuomioistuimessa on vireillä kaksi eri ammattiliiton nostamaa kannetta, joita koskevat tosiseikat ovat nyt tarkasteltavien tulkintakysymysten näkökulmista olennaisilta osiltaan samanlaiset. Molempien asioiden keskeiset tosiseikat koskevat sitä, voidaanko Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY ("työaikadirektiivi" tai "direktiivi") 7 artiklan 1 kohdan sekä Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan säännöksistä huolimatta määrätä, että työntekijällä, joka on sairauden vuoksi työkyvytön vuosilomansa aikana, ei ole pyynnöstään huolimatta oikeutta saada siirrettyä tällaiselle ajalle kohdistuvaa lomaansa siltä osin, kuin sillä ei vähennetä direktiivin 7 artiklan 1 kohdan mukaisen neljän viikon palkallisen loman vähimmäispituutta.
2. Asiassa C-609/17 ao. henkilölle oli vahvistettu vuosiloma ajalle 7.9.2015 – 13.9.2015. Hän ilmoitti 10.8.2015 työnantajalle joutuvansa leikkaukseen 2.9.2015 ja pyysi leikkauksesta aiheutuvan sairausloman vuoksi vuosilomansa siirtämistä myöhempään ajankohtaan. Sairausloma kesti 23.9.2015 saakka. Ao. henkilöllä oli työehtosopimuksen perusteella oikeus seitsemän viikon (42 ns. arkipäivää, joihin kansallisen lainsäädännön mukaan lasketaan myös ns. arkilauantait) palkalliseen lomaan, joista hän oli aiemmin pitänyt 22 vuosilomapäivää eli komission käsityksen mukaan kolme viikkoa ja neljä ns. arkipäivää. Työnantaja siirsi kansalliseen lakiin perustuvat kaksi ensimmäistä lomapäivää pidettäväksi myöhemmin. Neljää jäljelle jäänyttä työehtosopimukseen perustuvaa lomapäivää työnantaja ei siirtänyt.
3. Asiassa C-610/17 ao. henkilöllä oli työehtosopimuksen mukaan oikeus viiden viikon palkalliseen vuosilomaan. Hän jäi ennalta sovitusti vuosilomalle 22.8.2016, mutta sairastui lomansa aikana 29.8.2016 joutuen sairaslomalle ajalle 29.8.2016 – 4.9.2016. Ao. henkilö pyysi työnantajaa siirtämään vuosilomaa sairastumisen johdosta. Työnantaja kieltäytyi pyynnöstä. Sairausloman aikana kului kuusi lomapäivää eli komission käsityksen mukaan yksi lomaviikko.

4. Komission käsityksen mukaan molemmissa asioissa on kiistatonta, että siirtämättä jäänyt vuosiloman osa ei ole johtanut neljää viikkoa lyhyempään vuosilomaan.
5. Työtuomioistuin on molemmissa asioissa pyytänyt ennakkoratkaisua ja esittänyt kolme kysymystä. Asiassa C-609/17 *TSN* työtuomioistuin on esittänyt seuraavat kysymykset:
 - (1) Onko tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4 päivänä marraskuuta 2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY 7 artiklan 1 kohta esteenä sellaiselle kansalliselle työehtosopimuksen määräykselle tai sen tulkinnalle, jonka mukaan työntekijällä, joka on työkyvytön lomansa tai sen osan alkaessa, ei ole pyynnöstään huolimatta oikeutta saada siirrettyä tällaiselle ajalle kohdistuvaa työehtosopimukseen perustuvaa lomaansa tilanteessa, jossa työehtosopimukseen perustuvan loman siirtämättä jättäminen ei vähennä työntekijän oikeutta neljän viikon vuosilomaan?
 - (2) Onko Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdalla välitön oikeusvaikutus yksityisten oikeussubjektien välisessä työsuhteessa eli välitön horisontaalinen oikeusvaikutus?
 - (3) Suojaako Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohta ansaittua lomaa siltä osin kuin loman kesto ylittää työaikadirektiivin 7 artiklan 1 kohdassa säädetyn neljän viikon vähimmäisvuosiloman ja onko sanottu perusoikeuskirjan määräys esteenä sellaiselle kansalliselle työehtosopimuksen määräykselle tai sen tulkinnalle, jonka mukaan työntekijällä, joka on työkyvytön lomansa tai sen osan alkaessa, ei ole pyynnöstään huolimatta oikeutta saada siirrettyä tällaiselle ajalle kohdistuvaa työehtosopimukseen perustuvaa lomaansa tilanteessa, jossa työehtosopimukseen perustuvan loman siirtämättä jättäminen ei vähennä työntekijän oikeutta neljän viikon vuosilomaan?
6. Asiassa C-610/17 *AKT* kysymykset on muotoiltu seuraavasti:
 - (1) Onko tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4 päivänä marraskuuta 2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY 7 artiklan 1 kohta esteenä sellaiselle kansalliselle työehtosopimuksen määräykselle tai sen tulkinnalle, jonka mukaan työntekijällä, jonka sairaudesta johtuva työkyvyttömyys alkaa vuosiloman tai sen osan aikana, ei ole pyynnöstään huolimatta oikeutta saada siirretyksi vuosilomaan sisältyvää työkyvyttömyysajan kuutta ensimmäistä lomapäivää silloin kun nämä omavastuupäivät eivät vähennä työntekijän oikeutta neljän viikon vuosilomaan?
 - (2) Onko Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdalla välitön oikeusvaikutus yksityisten oikeussubjektien välisessä työsuhteessa eli välitön horisontaalinen oikeusvaikutus?

- (3) Suojaako Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohta ansaittua lomaa siltä osin kuin loman kesto ylittää työaikadirektiivin 7 artiklan 1 kohdassa säädetyn neljän viikon vähimmäisvuosiloman ja onko sanottu perusoikeuskirjan määräys esteenä sellaiselle kansalliselle työehtosopimuksen määräykselle tai sen tulkinnalle, jonka mukaan työntekijällä, jonka sairaudesta johtuva työkyvyttömyys alkaa vuosiloman tai sen osan aikana, ei ole pyynnöstään huolimatta oikeutta saada siirretyksi vuosilomaan sisältyvää työkyvyttömyysajan kuutta ensimmäistä lomapäivää silloin kun nämä omavastuupäivät eivät vähennä työntekijän oikeutta neljän viikon vuosilomaan?

7. Työtuomioistuimen esittämä toinen kysymys on identtinen molemmissa asioissa. Asioissa esitetyt ensimmäinen ja kolmas kysymys puolestaan eroavat toisistaan vain siltä osin kuin asioiden hieman eroavat tosiseikat vaikuttavat kysymysten muodostamiseen.

II. ASIAA KOSKEVAT OIKEUSSÄÄNNÖT

Unionin oikeus

8. Työaikadirektiivin 7 artiklan mukaan

Vuosiloma

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jokainen työntekijä saa vähintään neljän viikon palkallisen vuosiloman tällaisen loman saamiselle ja myöntämiselle kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä vahvistettujen edellytysten mukaisesti.

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

9. Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklan mukaan

Oikeudenmukaiset ja kohtuulliset työolot ja työehdot

1. Jokaisella työntekijällä on oikeus terveellisiin, turvallisiin ja ihmisarvoisiin työoloihin ja työehtoihin.

2. Jokaisella työntekijällä on oikeus enimmäistyöajan rajoitukseen sekä päivittäisiin ja viikoittaisiin lepoaikoihin ja palkalliseen vuosilomaan.

Kansallinen lainsäädäntö

10. Asiassa merkityksellinen kansallinen lainsäädäntö sekä asioihin soveltuvat työehtosopimukset on esitetty ennakkoratkaisupyyntöjen kohdissa 5 – 14

(C-609/17) ja 5 – 8 (C-610/17). Molempien asioiden kannalta relevanttien tosiseikkojen aikana Suomen vuosilomalain 25 §:n 1 momentin mukaan

Jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa synnytyksen, sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön, loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhempään ajankohtaan. Työntekijällä on pyynnöstään oikeus loman tai sen osan siirtämiseen myös, jos tiedetään, että työntekijä joutuu lomansa aikana sellaiseen sairaanhoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön.

11. Ainoa asioissa relevantti kansallisen lainsäädännön eroavaisuus liittyy Suomen vuosilomalain 25 §:n muutokseen, joka on ollut voimassa vasta asian C-610/17 kannalta merkityksellisten tosiseikkojen aikana. Kyseisessä muutoksessa vuosilomalain 25 §:ään on lisätty 2 momentti, joka kuuluu seuraavasti:

Jos synnytyksestä, sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa vuosiloman tai sen osan aikana, työntekijällä on oikeus pyynnöstään saada siirretyksi vuosilomaan sisältyvät kuusi lomapäivää ylittävät työkyvyttömyyspäivät. Edellä tarkoitetut omavastuupäivät eivät saa vähentää työntekijän oikeutta neljän viikon vuosilomaan.

III. OIKEUDELLINEN ARVIOINTI

Yleisiä huomautuksia

12. Unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan

jokaiselle työntekijälle annettavaa palkallista vuosilomaa koskevaa oikeutta on pidettävä unionin sosiaalioikeuden periaatteena, jolla on erityinen merkitys (ks. yhdistetyt asiat C-350/06 ja C-520/06, Schultz-Hoff ym., tuomio 20.1.2009, Kok., s. I-179, 54 kohta ja asia C-337/10, Neidel, tuomio 3.5.2012, 28 kohta). Unionin sosiaalioikeuden periaatteena tästä kunkin työntekijän oikeudesta on määrätty nimenomaisesti perusoikeuskirjan, jolla on SEU 6 artiklan 1 kohdan mukaan sama oikeudellinen arvo kuin perussopimuksilla, 31 artiklan 2 kohdassa (asia C-214/10, KHS, tuomio 22.11.2011, Kok., s. I-11757, 37 kohta ja em. asia Neidel, tuomion 40 kohta).¹

13. Työaikadirektiivin 7 artiklaa voidaan pitää tämän periaatteen ilmentymänä.
14. Tuomioistuin on katsonut, että työaikadirektiivin 7 artiklan 1 kohdalla on vertikaalinen välitön vaikutus, koska siinä yksiselitteisesti asetetaan jäsenvaltioille

¹ Yhdistetyt asiat C-229/11 ja C-230/11 Heimann ja Toltschin, tuomio 8.11.2012, EU:C:2012:693, 22 kohta.

velvollisuus saavuttaa tietty tulos eikä säännökseen liity mitään ehtoja siinä olevan säännön soveltamiseksi, eli sille, että kaikkien työntekijöiden on saatava vähintään neljän viikon mittainen palkallinen vuosiloma.²

15. Ottaen huomioon, että oikeudella palkalliseen vuosiolomaan on unionin sosiaalioikeuden periaatteena erityinen merkitys, sitä ei näin ollen myöskään voida tulkita suppeasti.³ On syytä myös todeta, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan työaikadirektiivin 7 artikla ei kuulu kyseisen direktiivin niihin säännöksiin, joista sen 17 artiklan nojalla voidaan poiketa.⁴
16. Vaikka direktiivin 7 artiklan 1 kohta salliikin jäsenvaltioiden säätää kansallisesti palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden käyttämiseen liittyvät yksityiskohtaiset soveltamissäännöt, tätä mahdollisuutta on tulkittava siten, että työntekijällä on pitänyt olla tosiasiallisesti mahdollisuus käyttää oikeuttaan direktiivin mukaiseen palkalliseen vuosilomaan.⁵
17. Palkallisen vuosiloman tavoitteen suhteen tuomioistuin on ensinnäkin katsonut, että palkallinen vuosiloma on direktiivin tarkoitus ja sen yleinen rakenne huomioon ottaen sosiaalinen oikeus, joka on myönnetty suoraan jokaiselle työntekijälle hänen *turvallisuutensa ja terveytensä suojelua koskevana vähimmäisvaatimuksena*.⁶ Tuomioistuin on edelleen todennut, että direktiivissä vahvistetaan sääntö, jonka mukaan *työntekijän on hänen turvallisuutensa ja terveytensä suojelemiseksi tavallisesti saatava tehokas lepoaika*.⁷ Tuomioistuimen mukaan oikeudella palkalliseen vuosilomaan on kaksi tarkoitusta eli sen mahdollistaminen, että

² Asia C-282/10 Maribel Dominguez, tuomio 24.1.2012, EU:C:2012:33, 33 ja 34 kohdat.

³ Asia C-78/11 ANGED, tuomio 21.6.2012, EU:C:2012:372, 18 kohta.

⁴ Ks. esim. em. asia C-282/10 Maribel Dominguez, 35 kohta.

⁵ Ks. esim. asia C-277/08 Vicente Pereda, tuomio 10.9.2009, EU:C:2009:542, 19 kohta.

⁶ Ks. esim. asia C-173/99 BECTU, tuomio 26.6.2001, 47 kohta.

⁷ Ks. esim. em. asia BECTU, 44 kohta, asia C-486/08 Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, tuomio 22.4.2010, EU:C:2010:215, 31 kohta.

työntekijä voi levätä työsopimuksen mukaisten tehtäviensä suorittamisesta yhtäältä, ja se, että hänellä on aikaa rentoutumiseen ja vapaa-aikaa toisaalta.⁸

Palkallisen vuosiloman ja sairausloman välinen suhde

18. Palkallisen vuosiloman ja sairausloman välisestä suhteesta tuomioistuin on todennut, että vuosilomalla ja sairauslomalla on eri tarkoitus. Oikeus palkalliseen vuosilomaan ei lakkaa, kun työntekijä on ollut sairauslomalla koko lomavuoden tai sen osan ajan, mistä syystä hän ei ole voinut käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan. Palkallisen vuosiloman tarkoituksena on mahdollistaa se, että työntekijä voi levätä ja että hänellä on lepo- ja vapaa-aikaa. Kyseinen tarkoitus eroaa sairausloma-oikeuden tarkoituksesta. Viimeksi mainittu myönnetään työntekijälle, jotta tämä voisi tervehtyä sairaudesta.⁹
19. Siten työntekijällä, joka on sairauslomalla ennakolta määritetyn vuosilomajakson aikana, on pyynnöstä – ja jotta hän voi tosiasiallisesti pitää vuosilomansa – oikeus pitää tämä loma muuna ajankohtana kuin sairausloman kanssa päällekkäisenä aikana.¹⁰

Neljä viikkoa ylittävä palkallinen loma

20. Tuomioistuin on katsonut, että direktiivin 1 artiklan 1 kohdan ja 2 kohdan a alakohdan, 7 artiklan 1 kohdan sekä 15 artiklan sanamuodosta ilmenee nimenomaisesti, että direktiivin tarkoituksena on vain vahvistaa työajan järjestämistä varten turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäisvaatimukset vaikuttamatta jäsenvaltioiden oikeuteen soveltaa työntekijöiden suojelemisen kannalta suotuisampia kansallisia säännöksiä.¹¹ Palkallisen vuosiloman suhteen tuomioistuin on tässä yhteydessä lisännyt, että direktiivi ei ole esteenä kansallisen oikeuden säännöksille, joissa säädetään palkallisesta vuosilomasta, jonka kesto ylittää kyseisen direktiivin 7 artiklassa taatun neljän viikon vähimmäisajan ja joka myönnetään kansallisessa oikeudessa tällaisen loman saamiselle ja myöntämiselle

⁸ Ks. esim. asia C-214/10 KHS AG, tuomio 22.11.2011, EU:C:2011:761, 31 kohta.

⁹ Yhdistetyt asiat C-350/06 Schultz-Hoff ja C-520/06 Stringer, tuomio 20.1.2009, EU:C:2009:18, erityisesti 25 ja 49 kohdat.

¹⁰ Em. asia C-277/08 Pereda, 22 kohta.

¹¹ Em. asia C-282/10 Dominguez, 48 kohta.

vahvistettujen edellytysten mukaisesti.¹² Jäsenvaltiot voivat siten säätää, että kansallisessa oikeudessa myönnetty oikeus palkalliseen vuosilomaan vaihtelee työntekijän terveydestä johtuvan poissaolon syyn mukaan, sillä edellytyksellä, että sen on aina oltava direktiivin 7 artiklassa säädetyn neljän viikon vähimmäisajan pituinen tai tätä pidempi.¹³

21. Jos kansallisen oikeuden palkallinen loma ylittää neljä viikkoa, jäsenvaltiot voivat säätää, että työntekijälle, joka ei ole sairauden takia voinut käyttää koko ylimääräistä palkallista vuosilomaansa ennen hänen työsuhteensa päättymistä, myönnetään oikeus rahalliseen korvaukseen, joka vastaa tätä ylimääräistä ajanjaksoa. Jäsenvaltioiden asiana on toisaalta vahvistaa kyseisen oikeuden myöntämisedellytykset.¹⁴ Tuomioistuimen tulkinnasta kuitenkin seuraa, että mahdollisuus myöntää tällaisessa tilanteessa rahallinen korvaus ei ole jäsenvaltioille direktiivin mukaan kuuluva velvollisuus.

Ensimmäinen ja kolmas ennakkoratkaisukysymys

22. Ensimmäisellä ja kolmannella kysymyksellään kansallinen tuomioistuin pyrkii selvittämään ovatko työaikadirektiivin 7 artiklan 1 kohta ja Euroopan Unionin perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohta esteenä sellaiselle kansalliselle työehtosopimuksen määräykselle tai sen tulkinnalle, jonka mukaan työntekijällä, joka on työkyvytön lomansa tai sen osan aikana, ei ole pyynnöstään huolimatta oikeutta saada siirrettyä tällaiselle ajalle kohdistuvaa työehtosopimukseen perustuvaa lomaansa tilanteessa, jossa työehtosopimukseen perustuvan loman siirtämättä jättäminen ei vähennä työntekijän oikeutta neljän viikon vuosilomaan.
23. Perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohta takaa jokaiselle työntekijälle oikeuden palkalliseen vuosilomaan. Kyseinen säännös heijasti tuolloin voimassa ollutta direktiiviä 93/104, joka on myöhemmin kumottu ja korvattu nykyisin voimassa olevalla työaikadirektiivillä ilman muutoksia direktiivin 7 artiklan 1 kohtaan. Koska kansallinen tuomioistuin esittää käytännössä saman tulkintakysymyksen sekä

¹² Ks. mm. asia C-341/15 Maschek, tuomio 20.7.2016, EU:C:2016:576, 38 kohta.

¹³ Em. asia C-282/10 Dominguez, 49 kohta.

¹⁴ Ks. mm. em.. asia C-341/15 Maschek, 39 kohta.

direktiivin 7 artiklan 1 kohdan että perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan osalta, ja ottaen huomioon näiden määräysten tosiasiallinen läheinen suhde, komissio katsoo, että ensimmäiseen ja kolmanteen kysymykseen on syytä vastata yhdessä.

24. Työaikadirektiivin 7 artikla sääntelee varsin selvän sanamuotonsa perusteella ainoastaan palkallisen vuosiloman vähimmäisaikaa: "...jokainen työntekijä saa vähintään neljän viikon palkallisen vuosiloman..."; "Palkallisen vuosiloman vähimmäisaikaa ...". On syytä myös todeta, että direktiivin 15 artiklan mukaan "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.
25. Tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan, jos jäsenvaltio myöntää työntekijöille ylimääräistä palkallista vuosilomaa direktiivin 7 artiklassa säädetyn vähintään neljän viikon palkallisen vuosiloman lisäksi, jäsenvaltioiden asiana on toisaalta vahvistaa kyseisen oikeuden myöntämisedellytykset.¹⁵
26. Siten jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jokainen työntekijä saa vähintään neljän viikon palkallisen vuosiloman. Tätä neljän viikon palkallista vuosilomaa säännellään työaikadirektiivillä ottaen huomioon direktiiviä koskeva tuomioistuimen oikeuskäytäntö. Jäsenvaltiot voivat, mutta eivät ole velvoitettuja, myöntämään palkallista vuosilomaa, joka ylittää neljän viikon vähimmäisajan.¹⁶ Jos jäsenvaltio myöntää neljää viikkoa pidemmän loman, sen asiana on vahvistaa kyseisen oikeuden myöntämisedellytykset.¹⁷ Komissio katsoo siten, että jäsenvaltio voi päättää soveltaa direktiivin säännöksiä neljää viikkoa ylittävään palkallisen vuosiloman osaan joko kokonaan tai osittain tai se voi päättää säännellä kyseistä loman osaa direktiivin säännöksistä poikkeavasti.

¹⁵ Ks. mm. em. asia C-341/15 Maschek, 39 kohta.

¹⁶ Ks. mm. em. asia C-282/10 Dominguez, 47-49 kohta.

¹⁷ Ks. mm. em. asia C-341/15 Maschek, 39 kohta.

27. Kun sovelletaan näitä periaatteita nyt tarkasteltavien asioiden tosiseikkojen valossa, komissio katsoo, että jäsenvaltio voi sallia neljä viikkoa ylittävän vuosiloman osan siirtämisen työntekijän pyynnöstä toiseen ajankohtaan tilanteessa, jossa työntekijä on sairauslomalla. Jäsenvaltio ei ole kuitenkaan velvoitettu tähän direktiivin perusteella. Mikäli siirtoa ei sallita, jäsenvaltio ei riko direktiivin 7 artiklan säännöksiä.
28. Komission käsityksen mukaan on riidatonta, että molemmissa nyt tarkasteltavissa asioissa ao. työntekijöillä on ollut oikeus vähintään neljän viikon mittaiseen palkalliseen vuosilomaan. Tämä lähtökohta sisältyy jo ennakkoratkaisukysymysten muotoiluun, sillä kansallisen tuomioistuimen ensimmäinen ja kolmas kysymys päättyvät muotoiluun ”...tilanteessa, jossa työehtosopimukseen perustuvan loman siirtämättä jättäminen ei vähennä työntekijän oikeutta neljän viikon vuosilomaan” (C-609/17) sekä ”...silloin kun nämä omavastuupäivät eivät vähennä työntekijän oikeutta neljän viikon vuosilomaan” (C-610/17).
29. Ottaen huomioon edellä tarkastellut näkökohdat, komissio katsoo, että sen enempää työaikadirektiivin 7 artiklan 1 kohta kuin Euroopan unionin perusoikeusasiakirjan 31 artiklan 2 kohtakaan ei ole esteenä sellaiselle kansallisen työehtosopimuksen määräykselle tai sen tulkinnalle, jonka mukaan työntekijällä, jonka työkyvyttömyys alkaa hänen vuosilomansa tai sen osan aikana, ei ole pyynnöstään huolimatta oikeutta saada siirrettyä tällaiselle ajalle kohdistuvaa työehtosopimukseen perustuvaa lomaansa tilanteessa, jossa työehtosopimukseen perustuvan loman siirtämättä jättäminen ei vähennä työntekijän oikeutta neljän viikon vuosilomaan.
30. Näillä perusteilla komissio katsoo, että kansallisen tuomioistuimen ensimmäiseen ja kolmanteen kysymykseen olisi vastattava seuraavasti:

Direktiivin 2003/88/EY 7 artiklan 1 kohta ja Euroopan unionin perusoikeusasiakirjan 31 artikla 2 kohta eivät ole esteenä sellaiselle kansallisen työehtosopimuksen määräykselle tai sen tulkinnalle, jonka mukaan työntekijällä, jonka työkyvyttömyys alkaa hänen vuosilomansa tai sen osan aikana, ei ole pyynnöstään huolimatta oikeutta saada siirrettyä tällaiselle ajalle kohdistuvaa työehtosopimukseen perustuvaa lomaansa tilanteessa, jossa työehtosopimukseen perustuvan loman siirtämättä jättäminen ei vähennä työntekijän oikeutta neljän viikon vuosilomaan.

Toinen ennakkoratkaisukysymys

31. Ottaen huomioon komission vastauksen ensimmäiseen ja kolmanteen ennakkoratkaisukysymykseen, komissio katsoo, että kansallisen tuomioistuimen esittämään toiseen ennakkoratkaisukysymykseen ei ole syytä vastata, koska kysymys on asioiden tosiseikkojen valossa ja komission ensimmäiseen ja kolmanteen kysymykseen esittämän vastauksen valossa hypoteettinen.

IV. PÄÄTELMÄ

32. Komissio ehdottaa kunnioittavasti, että unionin tuomioistuin antaisi ennakkoratkaisupyynnössä esitettyihin kysymyksiin seuraavan vastauksen:

Ensimmäinen ja kolmas kysymys:

Direktiivin 2003/88/EY 7 artiklan 1 kohta ja Euroopan unionin perusoikeusasiakirjan 31 artikla 2 kohta eivät ole esteenä sellaiselle kansallisen työehtosopimuksen määräykselle tai sen tulkinnalle, jonka mukaan työntekijällä, jonka työkyvyttömyys alkaa hänen vuosilomansa tai sen osan aikana, ei ole pyynnöstään huolimatta oikeutta saada siirrettyä tällaiselle ajalle kohdistuvaa työehtosopimukseen perustuvaa lomaansa tilanteessa, jossa työehtosopimukseen perustuvan loman siirtämättä jättäminen ei vähennä työntekijän oikeutta neljän viikon vuosilomaan.

Toiseen kysymykseen ei ole syytä vastata.

Mikko HUTTUNEN

Michel van BEEK

komission asiamiehet