



Datum van inontvangstneming : 11/12/2017

Zaak C-609/17**Verzoek om een prejudiciële beslissing****Datum van indiening:**

24 oktober 2017

Verwijzende rechter:

Työtuomioistuin (Finland)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

18 oktober 2017

Verzoekende partij:

Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry

Verwerende partij:

Hyvinvointialan liitto ry

[OMISSIS]

[OMISSIS] 18 oktober 2017 [OMISSIS]

VERZOEKENDE PARTIJ	Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ry
VERWERENDE PARTIJ	Hyvinvointialan liitto ry (voorheen Terveyspalvelualan Liitto ry)
BETROKKEN PARTIJ	Fimlab Laboratoriot Oy
BETREFT	Jaarlijkse vakantie
PROCEDURE VOOR DE TYÖTUOMIOISTUIN (arbeidsrechter)	
Vorbereidende mondelinge behandeling van 9 maart 2017	

BESLISSING VAN DE TYÖTUOMIOISTUIN



Onderwerp van geschil

1. In deze zaak is de vraag aan de orde of in een collectieve arbeidsovereenkomst (hierna: „cao”) kan worden vastgelegd dat een werknemer die bij het begin van zijn vakantie of een deel daarvan arbeidsongeschikt is, geen recht heeft om op zijn verzoek in aanmerking te komen voor overdracht van de op die periode betrekking hebbende op de cao gebaseerde vakantie.
2. Het aan de työtuoimioistuin (arbeidsrechter) voorgelegde geschil heeft derhalve betrekking op de vraag of de in het kader van de cao voor de gezondheidszorg toegepaste bepaling van § 25, eerste alinea, van de vuosilomalaki (276/2013; wet inzake de jaarlijkse vakantie), die van kracht was in de periode van 1 oktober 2013 tot en met 31 maart 2016, verenigbaar is met artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (hierna: „arbeidstijdenrichtlijn”) en/of artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest”), voor zover de bepaling het recht op overdracht heeft beperkt tot de in de vuosilomalaki voorziene vakantie, en de overdraagbaarheid niet geldt voor de op de cao gebaseerde vakantie die de in de vuosilomalaki voorziene vakantie overschrijdt.
3. Voorts betreft het aan de työtuoimioistuin voorgelegde geschil de vraag, of artikel 31, lid 2, van het Handvest rechtstreekse werking heeft ten aanzien van een arbeidsverhouding tussen particuliere rechtssubjecten.
4. Werkneemster ██████████ waarop het beroep betrekking heeft, werkt sinds 14 november 2011 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als laboratoriumassistent voor Fimlab Laboratoriot Oy. Voor ██████████ was een jaarlijkse vakantieperiode van 7 september 2015 tot en met 13 september 2015 (maandag tot zondag, zes vakantiedagen) vastgesteld. Zij deelde op 10 augustus 2015 aan de werkgever mee dat zij op 2 september 2015 een operatie zou moeten ondergaan en verzocht de werkgever om, vanwege ziekteverlof als gevolg van de operatie, haar jaarlijkse vakantie over te dragen naar een later tijdstip. Het ziekteverlof duurde tot 23 september 2015. ██████████ had in het op 31 maart 2015 verstreken vakantiedienstjaar in totaal zeven weken vakantie verworven, waarvan zij eerder 22 vakantiedagen had opgenomen voor de vakantieperiode beginnend vanaf 1 april 2015. De werkgever droeg de eerste twee, op de vuosilomalaki gebaseerde, vakantiedagen over om later op te kunnen nemen. De [Or. 2] vier resterende, op de cao gebaseerde, vakantiedagen droeg de werkgever niet over.

Toepasselijke nationale bepalingen

Wetgeving

5. De vuosilomalaki (162/2005) heeft artikel 7 van de arbeidstijdenrichtlijn omgezet in nationaal recht. Volgens § 5, eerste alinea, van de vuosilomalaki heeft een

werknemer recht op tweeënhalve werkdag vakantie voor iedere vakantiedienstmaand. Wanneer de arbeidsverhouding aan het einde van het vakantiedienstjaar (periode van 1 april tot en met 31 maart) minder dan een jaar heeft geduurd, dan heeft de werknemer echter recht op twee werkdagen vakantie voor iedere volledige maand waarin hij recht op vakantiedagen opbouwt.

6. Een vakantiedienstjaar heeft ten hoogste twaalf volledige vakantiedienstmaanden. Volgens de vuosilomalaki heeft een werknemer met een vakantiedienstjaar met twaalf volledige vakantieopbouwmaanden, afhankelijk van de duur van de arbeidsverhouding, aanspraak op 24 of 30 werkdagen vakantie.
7. Volgens § 4, eerste alinea, punt 3, van de vuosilomalaki wordt onder „werkdag” verstaan een andere dag van de week dan zondag, een kerkelijke feestdag, onafhankelijkheidsdag, kerstavond, midzomeravond, paaszaterdag en 1 mei. In een kalenderweek zonder bovengenoemde dagen, passen dus zes vakantiedagen.
8. Volgens § 20, tweede alinea, van de vuosilomalaki moeten van de jaarlijkse vakantie 24 werkdagen worden genoten in de vakantieperiode (zomervakantie). De rest van de vakantie (wintervakantie) moet uiterlijk worden toegekend aan het begin van de volgende vakantieperiode.
9. Volgens § 4, eerste alinea, punt 2, van de vuosilomalaki wordt onder „vakantieperiode” verstaan de periode tussen 2 mei en 30 september (beide data inbegrepen).
10. De titel van de in de periode van 1 oktober 2013 tot en met 31 maart 2016 geldende § 25 van de vuosilomalaki (276/2013) luidde: „Arbeidsongeschiktheid bij het begin van en tijdens de wettelijke jaarlijkse vakantie”. § 25, eerste alinea, van de vuosilomalaki bepaalde: „Wanneer een werknemer bij het begin van of tijdens zijn jaarlijkse vakantie of een deel daarvan wegens een bevalling, ziekte of een ongeval arbeidsongeschikt is, wordt de vakantie op verzoek van de werknemer overgedragen naar een later tijdstip. De werknemer heeft ook het recht om, op zijn verzoek, in aanmerking te komen voor overdracht van de vakantie of een deel daarvan, wanneer bekend is dat de werknemer tijdens zijn vakantie een medische behandeling of een andere vergelijkbare behandeling zal ondergaan, gedurende welke hij arbeidsongeschikt is.”

Collectieve arbeidsovereenkomsten

11. In Finland voorzien cao's dikwijls in langere vakanties dan de vuosilomalaki.
12. Volgens de tussen Terveyspalvelualan liitto ry (werkgeversorganisatie in de gezondheidszorg; thans Hyvinvointialan liitto ry) en Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ry (organisatie voor personeel op gezondheids- en sociaal gebied) gesloten cao voor de gezondheidszorg voor de periode 1 maart 2014 tot en met 31 januari 2017 had ██████████ in het op 31 maart 2015 verstreken vakantiedienstjaar 42 werkdagen vakantie verworven.

13. Volgens § 16, lid 1, van de cao voor de gezondheidszorg zijn „[o]p regelingen betreffende de jaarlijkse vakantie [...] de wet inzake de jaarlijkse vakantie en de volgende bepalingen van toepassing” [Or. 3] en volgens lid 7 wordt „[d]e jaarlijkse vakantie [...] toegekend overeenkomstig de wet inzake de jaarlijkse vakantie [...]”.
14. Op grond van de in punt 13 genoemde bepalingen worden bij overdracht van de jaarlijkse vakantie vanwege arbeidsongeschiktheid de desbetreffende bepalingen van de geldende versie van de vuosilomalaki in acht genomen.

Beroep van de Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ry

15. Verzoekster Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ry vordert in haar beroep onder meer dat wordt vastgesteld dat ██████████ het recht heeft om vanwege arbeidsongeschiktheid haar op basis van de cao vastgestelde vakantie van 9 september 2015 tot en met 13 september 2015 (woensdag totzondag, vier vakantiedagen/werkdagen) op een later tijdstip op te nemen.
16. Volgens verzoekster was de in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de gezondheidszorg toegepaste bepaling van § 25, eerste alinea, van de vuosilomalaki, die van kracht was in de periode tussen 1 oktober 2013 en 31 maart 2016, in strijd met het Unierecht, omdat volgens de bepaling de werkgever bij arbeidsongeschiktheid uitsluitend verplicht was om de in de vuosilomalaki voorziene jaarlijkse vakantie over te dragen en daarentegen niet de op de cao gebaseerde vakantie voor zover de duur daarvan de duur van de wettelijke jaarlijkse vakantie te boven gaat.
17. Volgens verzoekster moet de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie (hierna: „Hof”) aldus worden uitgelegd dat de bescherming van opgebouwde vakantie niet is beperkt tot de in artikel 7, lid 1, van de arbeidstijdenrichtlijn voorziene jaarlijkse minimumvakantie, maar dat opgebouwde vakantie die langer is dan de jaarlijkse minimumvakantie ook volledige bescherming geniet. Bescherming betekent volgens verzoekster in dit geval dat de werknemer ook zijn uit de cao voortvloeiende vakantie die langer is dan de wettelijke jaarlijkse vakantie moet kunnen overdragen. Verzoekster heeft in dit verband tot staving van haar beroep in het bijzonder de arresten van het Hof van 19 september 2013, Commissie/██████████ (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570); 30 juni 2016, ██████████ (C-178/15, EU:C:2016:502); 21 juni 2012, ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372), en 10 september 2009, ██████████ (C-277/08, EU:C:2009:542) aangehaald.
18. Volgens verzoekster geniet overeenkomstig de cao opgebouwde jaarlijkse vakantie die langer is dan de wettelijke jaarlijkse vakantie bovendien bescherming, omdat volgens het Hof het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet restrictief mag worden uitgelegd. Het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon is namelijk ook neergelegd in artikel 31, lid 2, van het Handvest, dat volgens artikel 6, lid 1, van het Verdrag betreffende de Europese Unie (VEU) dezelfde juridische waarde heeft als de Verdragsbepalingen.

19. Voorts heeft verzoekster aangevoerd dat artikel 31, lid 2, van het Handvest rechtstreekse werking heeft ten aanzien van een arbeidsverhouding tussen particuliere rechtssubjecten.

Gezamenlijk antwoord van Hyvinvointialan liitto ry en Fimlab Laboratoriot Oy

20. Verweerster Hyvinvointialan liitto ry en betrokkene Fimlab Laboratoriot Oy hebben gevorderd dat verzoeksters verzoek om overdracht van de vier op de cao gebaseerde vakantiedagen vanwege arbeidsongeschiktheid wordt afgewezen. [Or. 4]
21. Verweerster en betrokkene zijn van mening dat de in het kader van de cao voor de gezondheidszorg toegepaste bepaling van § 25, eerste alinea, van de vuosilomalaki voldoet aan de voorschriften van de arbeidstijdenrichtlijn.
22. Volgens verweerster en betrokkene voorziet de arbeidstijdenrichtlijn niet in een recht op een jaarlijkse vakantie van meer dan vier weken en kunnen de lidstaten in een cao voorwaarden vastleggen voor de uitoefening van het recht op een vakantie die de in de arbeidstijdenrichtlijn voorziene vakantie overschrijdt. In verband hiermee hebben verweerster en betrokkene tot staving van hun standpunt in het bijzonder de arresten van het Hof van 30 mei 2012, [REDACTED] (C-337/10, EU:C:2012:263); 20 juli 2016, [REDACTED] (C-341/15, EU:C:2016:576); 24 januari 2012, [REDACTED] (C-282/10, EU:C:2012:33), en 8 november 2012, [REDACTED] [REDACTED] (gevoegde zaken C-229/11 en C-230/11, EU:C:2012:693) aangehaald.
23. Volgens verweerster en betrokkene valt uit artikel 31, lid 2, van het Handvest geen ruimer recht op een jaarlijkse vakantie af te leiden dan het recht op een jaarlijkse vakantie van vier weken waarin de arbeidstijdenrichtlijn voorziet, omdat in de arbeidstijdenrichtlijn de genoemde bepaling van het Handvest is gepreciseerd. Het Handvest is niet van toepassing op nationaal toegekende ruimere rechten op een jaarlijkse vakantie.
24. Voorts zijn verweerster en betrokkene van mening dat artikel 31, lid 2, van het Handvest geen rechtstreekse werking heeft ten aanzien van een arbeidsverhouding tussen particuliere rechtssubjecten.

Besluit van de työtuomioistuin om het Hof van Justitie van de Europese Unie te verzoeken om een prejudiciële beslissing

25. Volgens artikel 1, lid 1, van de arbeidstijdenrichtlijn bepaalt de arbeidstijdenrichtlijn de minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid op het gebied van de organisatie van de arbeidstijd.
26. Volgens artikel 15 van de arbeidstijdenrichtlijn staat de arbeidstijdenrichtlijn er niet aan in de weg dat de lidstaten wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen

toepassen of invoeren die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, dan wel de toepassing bevorderen of mogelijk maken van collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers.

27. In het op artikel 7, lid 2, van de arbeidstijdenrichtlijn, oftewel uitbetaling van vakantie, betrekking hebbende arrest van 20 juli 2016, ██████ (C-341/15, EU:C:2016:576) verklaarde het Hof dat het aan de lidstaten staat om te beslissen of zij bijkomende betaalde jaarlijkse vakantie aan de werknemers toekennen, bovenop de in artikel 7 van de arbeidstijdenrichtlijn voorziene minimumduur van vier weken. Zij kunnen in dat geval voor de werknemer voorzien in een aanspraak op een financiële vergoeding voor de aanvullende periode, indien hij deze aanvullende jaarlijkse vakantie met behoud van loon vóór het einde van zijn dienstverband wegens ziekte niet volledig heeft kunnen opnemen. Voorts dienen de lidstaten de voorwaarden van een dergelijke toekenning vast te leggen (punten 39 en 40 van het arrest). **[Or. 5]**
28. In het arrest van 30 mei 2012, ██████ (C-337/10, EU:C:2012:263) heeft het Hof geoordeeld dat artikel 7 van de arbeidstijdenrichtlijn aldus moet worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen bepalingen van nationaal recht die ambtenaren vakantieaanspraken toekennen boven op de aanspraak op een jaarlijkse vakantie met behoud van loon van ten minste vier weken, zonder te voorzien in de uitbetaling van een financiële vergoeding wanneer de ambtenaar die met pensioen gaat die aanvullende aanspraken niet heeft kunnen doen gelden daar hij wegens ziekte niet heeft kunnen werken (punten 37 en 44 van het arrest).
29. Het Hof stelde in het krachtens artikel 256, lid 2, tweede alinea, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (hierna: „VWEU”) gewezen arrest van 19 juli 2013 Commissie/█████ (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570; hierna: „arrest Commissie/█████ RX-II”), dat verschillen zoals de Commissie die wil maken tussen het recht om in aanmerking te komen voor een overdracht van jaarlijks vakantieverlof dat wegens langdurig ziekteverlof niet is opgenomen en de verkrijging van de financiële vergoeding daarvoor in geval van beëindiging van de arbeidsverhouding irrelevant zijn en niet kunnen worden aanvaard. (punt 67 van het arrest).
30. De arresten ██████ en ██████ hadden betrekking op de verkrijging van een financiële vergoeding voor niet-opgenomen vakantie bij beëindiging van de arbeidsverhouding. Aangezien het Hof in het arrest Commissie/█████ RX-II heeft overwogen, zoals beschreven in punt 29, dat geen verschil kan worden gemaakt tussen het recht om in aanmerking te komen voor een overdracht van jaarlijks vakantieverlof en de verkrijging van een financiële vergoeding wegens niet-opgenomen jaarlijkse vakantie, kunnen volgens de työtuoimioistuin de overwegingen van de arresten ██████ en ██████ ook worden toegepast in deze bij de työtuoimioistuin aanhangige zaak, waarin het gaat om het recht op overdracht van jaarlijks vakantieverlof.

31. Gelet op de overweging in punt 30 wijzen volgens de työtuomioistuin de overwegingen in de punten 25 tot en met 29 erop dat artikel 7, lid 1, van de arbeidstijdenrichtlijn niet in de weg staat aan een bepaling in een nationale cao of de uitlegging daarvan, volgens welke een werknemer van wie bekend is dat hij tijdens zijn verlof een medische behandeling of een andere vergelijkbare behandeling zal ondergaan, gedurende welke hij arbeidsongeschikt is, geen recht heeft om op zijn verzoek in aanmerking te komen voor overdracht van de op de cao gebaseerde vakantie die de in de vuosilomalaki voorziene vakantie overschrijdt.
32. Aan de andere kant volgt uit het eerder aangehaalde arrest Heroverweging Commissie/█ RX-II dat ambtenaar █ op grond van artikel 57, eerste alinea, van het Statuut van de ambtenaren van de Europese Unie (hierna: „Statuut”) per kalenderjaar recht had op een vakantieverlof van ten minste 24 werkdagen en ten hoogste 30 werkdagen (punt 5 van het arrest). Ambtenaar █ vroeg onder andere om overdracht van de 38,5 niet-opgenomen vakantiedagen naar het volgende jaar (punt 10 van het arrest).
33. In het arrest Commissie/█ RX-II was het Hof van oordeel dat het arrest van het Gerecht van de Europese Unie (Kamer voor hogere voorzieningen) van 8 november 2012, Commissie/█ (T-268/11 P), de eenheid en de samenhang van het recht van de Unie aantast, doordat het Gerecht als rechter in hogere voorziening, het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon als beginsel van het sociaal recht van de Unie, dat eveneens uitdrukkelijk is neergelegd in artikel 31, lid 2, van het Handvest en met name voorwerp is van de arbeidstijdenrichtlijn, zoals uitgelegd door de rechtspraak van het Hof, heeft miskend. **[Or. 6]**
34. Volgens de työtuomioistuin volgt uit het arrest Commissie/█ RX-II dat ambtenaar █ overeenkomstig zijn verzoek zijn 38,5 niet-opgenomen jaarlijkse vakantiedagen moet kunnen overdragen. Zoals hierboven aangegeven heeft een ambtenaar volgens artikel 57, eerste alinea, van het Statuut per kalenderjaar recht op een vakantieverlof van ten minste 24 werkdagen. Volgens artikel 7, lid 1, van de arbeidstijdenrichtlijn heeft een werknemer recht op een vakantie met behoud van loon van ten minste vier weken, wat volgens de työtuomioistuin neerkomt op 20 werkdagen. Derhalve was ook de minimale jaarlijkse vakantie overeenkomstig het Statuut langer dan de in de arbeidstijdenrichtlijn voorziene minimale jaarlijkse vakantie, zodat het volgens de työtuomioistuin in de zaak Commissie/█ RX-II eveneens draaide om het recht om in aanmerking te komen voor overdracht van het jaarlijkse vakantieverlof dat langer is dan de in de arbeidstijdenrichtlijn voorziene minimale jaarlijkse vakantie. Daar ambtenaar █ het recht had om in aanmerking te komen voor overdracht van alle 38,5 niet-opgenomen jaarlijkse vakantiedagen, genoot dus ook het jaarlijkse vakantieverlof dat langer is dan de in de arbeidstijdenrichtlijn voorziene minimale jaarlijkse vakantie bescherming.

35. Hetgeen in punt 34 is vastgesteld wordt ondersteund door het feit dat in de zaak Commissie/ [REDACTED] RX-II de Commissie in hogere voorziening tegen het arrest van het Gerecht voor ambtenarenzaken heeft aangevoerd dat het Gerecht voor ambtenarenzaken er geen rekening mee heeft gehouden dat artikel 7 van de arbeidstijdenrichtlijn een overdracht van jaarlijks vakantieverlof met behoud van loon alleen garandeert voor de in die bepaling bedoelde minimumperiode van vier weken. In dit verband verklaarde het Hof dat verschillen zoals de Commissie die wil maken tussen het gedeeltelijke en gehele verlies van het recht op jaarlijkse vakantie die wegens langdurige ziekte niet kon worden opgenomen irrelevant zijn en niet kunnen worden aanvaard (punt 67 van het arrest).
36. Uit het arrest van 30 juni 2016, [REDACTED] (C-178/15, EU:C:2016:502) blijkt dat [REDACTED] in de periode van 28 maart 2011 tot en met 18 november 2011 met verlof tot herstel van de gezondheid was. Op 27 april 2012 verzocht [REDACTED] haar werkgever haar de in 2011 opgebouwde vakantiedagen toe te kennen. Dit werd geweigerd omdat in de vakantieplanning voor 2011 was vastgelegd dat zij vakantie zou nemen van 1 juli tot en met 31 juli 2011, zodat haar aanspraak op vakantiedagen voor 2011 was opgegaan in het verlof tot herstel van de gezondheid dat zij toen genoot (punt 15 van het arrest).
37. Het Hof was in het arrest van oordeel dat artikel 7, lid 1, van de arbeidstijdenrichtlijn aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling of handelwijze als in het hoofdgeding, waarbij aan een werknemer die tijdens de jaarlijkse vakantie die is vastgelegd in de vakantieplanning van de organisatie waar hij werkt, met verlof tot herstel van de gezondheid is, welk verlof overeenkomstig het nationale recht is verleend, na afloop van dat verlof kan worden geweigerd om zijn betaalde jaarlijkse vakantie op een later tijdstip op te nemen, mits het doel van het recht op verlof tot herstel van de gezondheid verschilt van dat van het recht op jaarlijkse vakantie, hetgeen ter beoordeling van de nationale rechter staat.
38. Uit het arrest [REDACTED] (C-178/15) blijkt niet dat het Hof verschil heeft gemaakt tussen de in artikel 7, lid 1, van de arbeidstijdenrichtlijn bedoelde minimale jaarlijkse vakantie en een jaarlijkse vakantie die deze overschrijdt. Volgens de työtuomioistuin geniet ingevolge dit arrest de gehele vakantie die gepland was voor de periode van 1 juli tot en met 31 juli 2011, oftewel een vakantie die langer is dan de in de arbeidstijdenrichtlijn voorziene minimale jaarlijkse vakantie, bescherming. **[Or. 7]**
39. Uit de overwegingen in de punten 32 tot en met 38 hierboven blijkt volgens de työtuomioistuin dat artikel 7, lid 1, van de arbeidstijdenrichtlijn en artikel 31, lid 2, van het Handvest in de weg staan aan een bepaling in een nationale cao of de uitlegging daarvan, volgens welke een werknemer van wie bekend is dat hij tijdens zijn verlof een medische behandeling of een andere vergelijkbare behandeling zal ondergaan, gedurende welke hij arbeidsongeschikt is, geen recht heeft om op zijn verzoek in aanmerking te komen voor overdracht van de op de

cao gebaseerde vakantie die de in de vuosilomalaki voorziene vakantie overschrijdt.

40. Uit de overwegingen in de punten 25 tot en met 39 hierboven volgt volgens de työtuomioistuin dat de rechtspraak van het Hof geen vaste lijn biedt op grond waarvan kan worden vastgesteld of de in het kader van de cao voor de gezondheidszorg toegepaste bepaling van § 25, eerste alinea, van de vuosilomalaki, die van kracht was in de periode van 1 oktober 2013 tot en met 31 maart 2016, verenigbaar is met de voorschriften van het Unierecht, met name van artikel 7, lid 1, van de arbeidstijdenrichtlijn en artikel 31, lid 2, van het Handvest.
41. Omdat de beslissingen van de työtuomioistuin volgens het nationale recht niet vatbaar zijn voor hoger beroep, is de työtuomioistuin gehouden zich tot het Hof te wenden.

Dictum

42. Om de hierboven uiteengezette redenen heeft de työtuomioistuin, na raadpleging van de partijen over de strekking van het prejudiciële verzoek, besloten zaak R 67/16 op grond van § 4 van hoofdstuk 14 van het oikeudenkäymiskaari (wetboek van burgerlijke rechtsvordering) te schorsen en het Hof te verzoeken om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:
- 43.
- 1) Staat artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de weg aan een bepaling in een nationale cao of een uitlegging daarvan, volgens welke een werknemer, die bij het begin van zijn vakantie of een deel daarvan arbeidsongeschikt is, geen recht heeft om op zijn verzoek in aanmerking te komen voor overdracht van de op die periode betrekking hebbende op de cao gebaseerde vakantie, wanneer het niet-overdragen van de op de cao gebaseerde vakantie het recht van de werknemer op een jaarlijkse vakantie van vier weken onverlet laat?
 - 2) Heeft artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie rechtstreekse werking ten aanzien van een arbeidsverhouding tussen particuliere rechtssubjecten, dus horizontale rechtstreekse werking?
 - 3) Wordt opgebouwde vakantie die de in artikel 7, lid 1, van de arbeidstijdenrichtlijn voorziene jaarlijkse minimumvakantie van vier weken te boven gaat beschermd door artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, en staat deze bepaling van het Handvest in de weg aan een bepaling in een nationale cao of een uitlegging, volgens welke een werknemer die bij het begin van zijn vakantie of een deel daarvan arbeidsongeschikt is, geen recht heeft om op zijn verzoek in aanmerking te komen

[Or. 8] voor overdracht van de op die periode betrekking hebbende op de cao gebaseerde vakantie, wanneer het niet-overdragen van de op de cao gebaseerde vakantie het recht van de werknemer op een jaarlijkse vakantie van vier weken onverlet laat?

[OMISSIS]