Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (suuri jaosto)

4 päivänä kesäkuuta 2020*

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelu – Työajan järjestäminen – Direktiivi 2003/88/EY – 5 ja 7 artikla – Viikoittainen lepoaika – Vuosiloma – Palkalliset erityisvapaat, joiden perusteella työntekijä voi olla poissa työstä huolehtiakseen tietyistä tarpeista ja velvoitteista

Asiassa C-588/18,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Audiencia Nacional (valtakunnallinen ylioikeus, Espanja) on esittänyt 3.9.2018 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 20.9.2018, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico),

Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) ja

Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)

vastaan

Grupo de Empresas DIA SA ja

Twins Alimentación SA,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (suuri jaosto),

toimien kokoonpanossa: presidentti K. Lenaerts, varapresidentti R. Silva de Lapuerta, jaostojen puheenjohtajat A. Prechal, M. Vilaras, E. Regan (esittelevä tuomari), M. Safjan, S. Rodin ja I. Jarukaitis sekä tuomarit C. Toader, D. Šváby, F. Biltgen, K. Jürimäe ja C. Lycourgos,

julkisasiamies: H. Saugmandsgaard Øe,

kirjaaja: johtava hallintovirkamies M. Ferreira,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 24.9.2019 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico), edustajinaan J. I. Quintana Horcajada ja D. Cadierno Pájaro, abogados,

* Oikeudenkäyntikieli: espanja.

– Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT), edustajinaan B. García Rodríguez ja J. F. Pinilla Porlan, abogados,

– Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), edustajanaan P. Caballero Marcos, abogada,

– Grupo de Empresas DIA SA ja Twins Alimentación SA, edustajanaan A. I. Pérez Hernández, abogada,

– Espanjan hallitus, asiamiehenään L. Aguilera Ruiz,

– Euroopan komissio, asiamiehinään N. Ruiz García ja M. van Beek,

kuultuaan julkisasiamiehen 12.12.2019 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY (EUVL 2003, L 299, s. 9) 5 ja 7 artiklan tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asioissa, joissa asianosaisina ovat yhtäältä tietyt työntekijöiden edunvalvontajärjestöt eli Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico), Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) ja Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) ja toisaalta DIA SA ja Twins Alimentación SA -yritysryhmä ja joka koskee DIA SA ja Twins Alimentación SA -yritysryhmän 13.7.2016 tehdyn työehtosopimuksen (Convenio colectivo del grupo de empresas Dia SA y Twins Alimentación SA; jäljempänä yritysryhmän työehtosopimus), joka vahvistettiin ja julkaistiin 22.8.2016 tehdyllä työllisyyden pääosaston päätöksellä (Resolución de la Dirección General de Empleo; BOE nro 212, 2.9.2016, s. 63357), 46 kohdassa tarkoitettujen palkallisten erityisvapaiden soveltamisedellytyksiin liittyvää työehtoriitaa.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

Direktiivi 2003/88

3 Direktiivin 2003/88 johdanto-osan viidennessä perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”Kaikilla työntekijöillä olisi oltava asianmukaiset lepoajat. Käsite ’lepo’ olisi ilmaistava aikayksikköinä, esimerkiksi päivinä, tunteina ja/tai näiden osina. [Euroopan unionin] työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden varmistamiseksi heille on annettava päivittäin, viikoittain ja vuosittain vähimmäismäärä lepoaikaa sekä riittävät tauot. Tässä yhteydessä on tarpeen asettaa myös viikoittaiselle työajalle yläraja.”

4 Kyseisen direktiivin 1 artiklan 1 ja 2 kohdassa säädetään seuraavaa:

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

2. Tämä direktiivi koskee:

a) vuorokautisia ja viikoittaisia vähimmäislepoaikoja ja vuosilomaa sekä taukoja ja viikoittaista enimmäistyöaikaa; ja

b) tiettyjä yötyötä, vuorotyötä ja työaikajärjestelyjä koskevia seikkoja."

5 Kyseisen direktiivin 5 artiklassa, jonka otsikko on "Viikoittainen lepoaika", säädetään seuraavaa:

"Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jokainen työntekijä saa jokaista seitsemän päivän jaksoa kohden vähintään kahdenkymmenenneljän tunnin keskeytymättömän lepoajan, johon lisätään 3 artiklassa tarkoitettu yhdentoista tunnin päivittäinen lepoaika.

Jos asialliset, tekniset tai työn järjestämiseen liittyvät olosuhteet niin edellyttävät, voidaan soveltaa kahdenkymmenenneljän tunnin vähimmäislepoaikaa."

6 Direktiivin 2003/88 7 artiklassa, jonka otsikko on "Vuosiloma", säädetään seuraavaa:

"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."

7 Kyseisen direktiivin 15 artiklassa, jonka otsikko on "Suotuisammat määräykset", säädetään seuraavaa:

"Tämä 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."

Direktiivi 2010/18

8 BUSINESSEUROPEN, UEAPME:n, CEEP:n ja EAY:n tekemän vanhempainvapaata koskevan tarkistetun puitesopimuksen täytäntöönpanosta ja direktiivin 96/34/EY kumoamisesta 8.3.2010 annetun neuvoston direktiivin 2010/18/EU (EUVL 2010, L 68, s. 13) liitteenä olevan vanhempainvapaasta 18.6.2009 tehdyn tarkistetun puitesopimuksen (jäljempänä puitesopimus) 1 lausekkeen 1 kohdassa määrätään seuraavaa:

"Tässä sopimuksessa määrätään vähimmäisvaatimuksista, joilla on tarkoitus helpottaa työssäkäyvien vanhempien vanhemmuuteen ja työhön liittyvien velvollisuuksien yhteensovittamista ottaen huomioon perherakenteiden kasvava monimuotoisuus ja noudattaen samalla kansallisia säädöksiä, työehtosopimuksia ja/tai käytäntöjä."

9 Puitesopimuksen 7 lausekkeessa, jonka otsikko on "Poissaolo työstä pakottavan syyn vuoksi", määrätään seuraavaa:

"1. Jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet toteuttavat tarvittavat toimenpiteet salliakseen työntekijöiden poissaolot työstä kansallisten säädösten, työehtosopimusten ja/tai käytäntöjen mukaisesti kiireellisten perheeseen liittyvien pakottavien syiden vuoksi sellaisen sairauden tai onnettomuuden sattuessa, jonka vuoksi työntekijän välitön läsnäolo on välttämätöntä.

2. Jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet voivat täsmentää 7 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettuja myöntämisperusteita ja soveltamista koskevia yksityiskohtaisia sääntöjä sekä rajoittaa tämän oikeuden tietyksi ajaksi vuosittain ja/tai tapauksittain."

10 Puitesopimuksen 8 lausekkeen 1 kohdassa määrätään seuraavaa:

"Jäsenvaltiot voivat soveltaa tai ottaa käyttöön määräyksiä, jotka ovat suotuisammat kuin tämän sopimuksen määräykset."

Espanjan lainsäädäntö

Perustuslaki

11 Perustuslain 40 §:n 2 momentissa säädetään seuraavaa:

"Viranomaiset edistävät politiikkaa, jolla taataan jokaiselle ammatillinen koulutus ja uudelleen koulutus, huolehtivat työturvallisuudesta ja työhygieniasta sekä takaavat tarvittavan lepoajan työajan sääntelyllä, kausittaisella palkallisella vapaalla ja kehittämällä asianmukaista työympäristöä."

Työntekijöiden asemasta annettu laki

12 Työntekijöiden asemasta 10.3.1980 annetun lain (Estatuto de los Trabajadores), sellaisena kuin se on muutettuna työntekijöiden asemasta annetun lain konsolidoidun toisinnon hyväksymisestä 23.10.2015 annetulla kuninkaan asetuksella 2/2015 (Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; BOE nro 255, 24.10.2015, s. 100224; jäljempänä työntekijöiden asemasta annettu laki), 37 §:ssä, jonka otsikko on "Viikoittainen lepoaika, yleiset vapaapäivät ja lomat", säädetään seuraavaa:

"1. Työntekijällä on oikeus viikoittaiseen vähimmäislepoaikaan, joka voidaan myöntää yhteisenä enintään 14 päivän jaksolle ja jonka yhtäjaksoinen pituus on puolitoista vuorokautta pääsääntöisesti sisältäen lauantai-iltapäivän tai tapauksen mukaan maanantaiaamun ja koko sunnuntain. Alle 18-vuotiaiden nuorten viikoittainen lepoaika on vähintään kaksi yhtäjaksoista päivää.

– –

3. Ilmoitettuaan poissaolostaan ja sen syistä työntekijä voi olla poissa työstä siten, että hänellä säilyy oikeus palkkaansa, seuraavan ajan seuraavista syistä:

a) Viisitoista kalenteripäivää avioitumisen perusteella.

b) Kaksi päivää lapsen syntymän perusteella tai perheenjäsenen kuoleman, vakavan tapaturman tai sairauden, sairaalahoitoon joutumisen tai sellaisen päiväkirurgisen leikkauksen perusteella, joka edellyttää kotona lepäämistä, jos kyse on biologisesta tai avioliittoon perustuvasta, enintään toisen polven sukulaissuhteesta. Jos työntekijän on matkustettava tästä syystä, vapaan kesto on neljä päivää.

c) Päivä vakituisen asunnon vaihtamisen perusteella.

d) Niin kauan kuin on välttämätöntä pakottavan julkisen ja henkilökohtaisen velvoitteen täyttämiseksi, äänestäminen mukaan lukien. Jos lainsäännöksessä tai sopimusmääräyksessä säädetään tai määrätään tietystä ajasta, kyseistä säännöstä tai määräystä noudatetaan poissaolon keston ja taloudellisen hyvityksen osalta. – –

e) Laissa tai työehtosopimuksessa vahvistetuin edellytyksin ammattiyhdistystehtävien tai henkilökunnan edustustehtävien suorittamisen perusteella.

f) Niin kauan kuin on välttämätöntä raskausajan tutkimusten ja synnytysvalmennukseen osallistumisen perusteella tai jos on kyse adoptiosta, lapsen huollosta tai sijaisvanhemmuudesta, pakollisiin tiedotus- ja valmennustilaisuuksiin ja soveltuvuuslausunnon antamisen edellyttämiin psykososiaalisiin selvityksiin osallistumisen perusteella, edellyttäen kussakin tapauksessa, että tilaisuudet ja tutkimukset järjestetään työaikana."

13 Työntekijöiden asemasta annetun lain 38 §:ssä, jonka otsikko on "Palkallinen vuosiloma", säädetään seuraavaa:

"1. Palkallisesta vuosilomasta, jota ei voida korvata rahalla, sovitaan työehtosopimuksessa tai työsopimuksessa. Vuosiloman kesto ei voi koskaan olla alle 30 kalenteripäivää.

2. Kausi tai kaudet, joiden aikana loma voidaan pitää, vahvistetaan työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella ja sen mukaisesti, mitä työehtosopimuksissa mahdollisesti määrätään vuosilomien suunnittelusta.

Mikäli osapuolet ovat erimielisiä, työ- ja sosiaalioikeudellisia asioita käsittelevä tuomioistuin vahvistaa päivämäärän lomaa varten, eikä sen päätöksestä saa valittaa. Oikeudenkäynti on summaarinen, ja asian käsittelylle tuomioistuimessa annetaan etusija muihin asioihin nähden.

3. Jokaisessa yrityksessä vahvistetaan lomakalenteri. Työntekijän on saatava tietää lomapäivänsä vähintään kaksi kuukautta ennen loman alkamista.

Kun edellisessä kohdassa tarkoitetussa yrityksen lomakalenterissa vahvistettu lomajakso osuu samaan aikaan raskaudesta, synnytyksestä tai imetyksestä johtuvan tilapäisen työkyvyttömyysjakson kanssa tai tämän lain 48 §:n 4, 5 tai 7 momentissa tarkoitetun työsopimuksen keskeyttämisjakson kanssa, työntekijällä on oikeus pitää lomansa muuna ajankohtana kuin tilapäisen työkyvyttömyyden tai hänelle edellä mainitun säännöksen nojalla myönnetyn vapaan aikana, työsopimuksen keskeyttämisjakson päätyttyä, vaikka vuosilomaa vastaava kalenterivuosi olisi päättynyt.

Jos lomajakso osuu samaan aikaan muusta kuin edellisessä kohdassa mainitusta seikasta johtuvan sellaisen tilapäisen työkyvyttömyysjakson kanssa, joka estää työntekijää osittain tai kokonaan käyttämästä lomaansa vuosilomaa vastaavan kalenterivuoden aikana, työntekijä voi käyttää loman työkyvyttömyytensä päätyttyä, jos sen vuoden päättymisestä, jolta lomat ovat kertyneet, ei ole kulunut yli 18 kuukautta."

Yritysryhmän työehtosopimus

14 Yritysryhmän työehtosopimuksen 46 kohdassa määrätään seuraavaa:

"I. Ilmoitettuaan poissaolostaan ja sen syistä työntekijä voi olla poissa työstä siten, että hänellä säilyy oikeus palkkaansa, seuraavan ajan seuraavista syistä:

A. Viisitoista kalenteripäivää avioitumisen perusteella siten, että loma alkaa työntekijän valinnan mukaan joko vapaan perusteena olevan tapahtuman tapahtumapäivänä tai sitä välittömästi edeltävänä päivänä.

B. Kolme päivää lapsen syntymän perusteella tai perheenjäsenen kuoleman, vakavan tapaturman tai sairauden tai sairaalahoitoon joutumisen perusteella, jos kyse on biologisesta tai avioliittoon perustuvasta, enintään toisen polven sukulaissuhteesta. Jos kyse on aviopuolison tai lapsen kuolemasta, vapaan kesto on viisi päivää. Jos työntekijän on matkustettava tästä syystä, vapaa kestää päivän pidempään.

C. Kaksi päivää perheenjäsenen päiväkirurgisen leikkauksen perusteella, joka edellyttää kotona lepäämistä, jos kyse on biologisesta tai avioliittoon perustuvasta, enintään toisen polven sukulaissuhteesta. Jos työntekijän on matkustettava tästä syystä, vapaan kesto on neljä päivää.

D. Päivä vakituisen asunnon vaihtamisen perusteella.

E. Sen ajan kuin on välttämätöntä pakottavan julkisen ja henkilökohtaisen velvoitteen täyttämiseksi, äänestäminen mukaan lukien.

F. Laissa tai tässä työehtosopimuksessa vahvistetuin edellytyksin ammattiyhdistystehtävien tai henkilökunnan edustustehtävien suorittamisen perusteella.

G. Sen ajan kuin on välttämätöntä ja edellyttäen, että asiasta esitetään selvitys lääkärintodistuksella, kun työntekijän on sairauden perusteella käytävä lääkärin vastaanotolla työaikanaan.

H. Niin monta tuntia kuin on välttämätöntä, jotta työntekijä voi osallistua opintojen tai koulutuksen loppukokeisiin, kun kyse on ammatillisista tai akateemisista tutkinnoista. Tässä tapauksessa työntekijän on esitettävä hallinnollinen selvitys hakemuksensa tueksi.

I. Työntekijä voi vuosittain pitää korkeintaan kolme lisäpäivää vapaata yksittäin edellä A, B tai D alakohdassa tarkoitetun vapaan yhteydessä tai korkeintaan kaksi lisäpäivää aviopuolison tai rekisteröidyn parisuhteen osapuolen tai lapsen kuoleman yhteydessä tai niin ikään yksittäin, ellei kyse ole 1 alakohdassa tarkoitetusta vapaasta, seuraavissa tapauksissa:
   1) Päivän tai kahdeksan tuntia vuodessa alle 16-vuotiaan lapsen viemiseksi lääkärin vastaanotolle työntekijän työaikana edellyttäen, että työntekijä esittää tästä lääkärintodistuksen.
   2) Perheenjäsenen avioitumisen yhteydessä, jos kyse on biologisesta tai avioliittoon perustuvasta, enintään toisen polven sukulaissuhteesta.
   3) Ajokokeen tai työntekijän asunnon ostamista tai myymistä varten tarpeellisten notaarin vahvistamien asiakirjojen allekirjoittamisen perusteella, jos työntekijän on suoritettava koe tai annettava allekirjoitus itse työaikanaan.

II. Lukuun ottamatta edellä A alakohdassa tarkoitettua vapaata rekisteröidyn parisuhteen osapuolilla on samat oikeudet vapaisiin, jos parisuhde on asianmukaisesti rekisteröity asianomaiseen viralliseen rekisteriin ja työntekijä esittää sovellettavissa itsehallintoalueiden säännöstöissä säädettyjen vaatimusten mukaisen todistuksen tästä.

III. Työntekijän on ilmoitettava vapaasta välittömälle esimiehelleen mahdollisimman aikaisin, jotta esimies toteuttaa tarvittavat toimenpiteet ja myöntää kyseisen vapaan, ja esitettävä asiakirja todisteeksi syystä, johon vedotaan myönnetyn tai pyydetyn vapaan pitämiseksi.

IV. Tässä kohdassa matkustamisella tarkoitetaan sitä, että työntekijän on matkustettava yli 150 km vakinaisen asuinpaikkansa ja määränpääpaikkakunnan välillä.”

Siviililaki

15 Yhtäältä siviililain (Código Civil) 4 §:n 3 momentissa säädetään, että ”tämän lain säännöksiä sovelletaan täydentävästi aloilla, joista säädetään muissa laeissa”, ja toisaalta siviililain 5 §:n 2 momentissa säädetään, että ”siviililain mukaisessa määräaikojen laskennassa yleisiä vapaapäiviä ei jätetä laskennan ulkopuolelle”.

Pääasiat ja ennakkoratkaisukysymykset

16 Pääasiat koskevat yritysryhmän työehtosopimuksen, jolla pannaan täytäntöön työntekijöiden asemasta annetun lain 37 §:n 3 momentissa säädetyt vähimmäisvaatimukset ja vahvistetaan kyseisiä säännöksiä laajemmat oikeudet, 46 kohdassa tarkoitettujen palkallisten erityisvapaiden soveltamisedellytyksiin liittyviä työehtoriitoja. Oikeusriidat koskevat erityisesti sitä, onko nämä palkalliset erityisvapaat laskettava siitä päivästä, jona työntekijän on lähtökohtaisesti työskenneltävä, ja – lukuun ottamatta avioliiton solmimiseen perustuvaa vapaata, jonka pituus on nimenomaisesti ilmaistu ”kalenteripäivinä” – onko työntekijän pidettävä vapaa tällaisten päivien aikana. Päiviin, joina työntekijän ei tarvitse työskennellä yrityksessä, kuuluvat muun muassa yleiset vapaapäivät ja lomapäivät.

17 Työntekijöiden asemasta annetun lain 37 §:n 1 momentissa ja 38 §:ssä säädetään vähimmäislepoajoista, jotka ylittävät direktiivin 2003/88 5 ja 7 artiklassa edellytetyt lepoajat. Lisäksi kyseisen lain 37 §:n 3 momentissa työntekijöille myönnetään palkallisia erityisvapaita, joiden avulla työntekijät voivat huolehtia tietyistä tarpeista tai velvoitteista, joita ovat esimerkiksi lapsen syntymä, lähiomaisen sairaalahoitoon tai leikkaukseen joutuminen tai kuolema taikka ammattiyhdistyksen luottamustehtävän hoitaminen, kuten ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin korostaa. Yritysryhmän työehtosopimuksen 46 kohdalla pannaan kyseinen 37 §:n 3 momentti täytäntöön vieläkin edullisemmin edellytyksin, koska sen perusteella myönnettävät vapaat ovat pidempiä ja mahdollisia myös muissa kuin mainitun 37 §:n 3 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa.

18 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin korostaa, että yritysryhmän työehtosopimuksen 46 kohdan mukaan avioliiton perusteella myönnettävä vapaa ilmaistaan ”kalenteripäivinä”, kun taas muiden palkallisten erityisvapaiden kesto ilmaistaan ”päivinä” täsmentämättä, onko kyse kalenteripäivistä vai työpäivistä. Kyseisessä määräyksessä ei myöskään täsmennetä, milloin vapaa alkaa. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin esittää kuitenkin, että siviililain 5 §:n 2 momentin, jota sovelletaan toissijaisesti muiden lakien soveltamisalaan kuuluvissa asioissa, mukaan ”määräaikojen laskennassa yleisiä vapaapäiviä ei jätetä laskennan ulkopuolelle”.

19 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan kysymys liittyy unionin oikeudessa taattuihin viikoittaisiin lepoaikoihin ja palkalliseen vuosilomaan. Pääasioiden asianosaisina olevat työntekijöiden ammattiliitot nimittäin vaativat, että kun jokin yritysryhmän työehtosopimuksen 46 kohdassa tarkoitetuista tapahtumista osuu viikoittaisen lepoajan tai palkallisen vuosiloman ajalle, palkalliset erityisvapaat, joiden peruste kyseinen tapahtuma on, voidaan pitää muuna ajankohtana.

20 Erityisesti pääasioiden ratkaisemiseksi on ratkaisevaa tietää, onko direktiivin 2003/88 5 ja 7 artiklan mukaista säätää, että työehtosopimuksen 46 kohdassa tarkoitettujen tapahtumien aiheuttamilla tarpeilla ja velvoitteilla voidaan perustella kyseisessä määräyksessä tarkoitetut erityisvapaat vain muulloin kuin viikoittaisten lepoaikojen tai palkallisen vuosiloman aikana, koska kyseiset tarpeet ja velvoitteet liittyvät eri tarkoituksiin kuin ne, joita varten viikoittaiset lepoajat ja palkalliset vuosilomat on tarkoitettu.

21 Tältä osin unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee, että se, että työntekijä on sairauslomalla, ei voi vaikuttaa kyseisen työntekijän oikeuteen pitää palkallinen vuosilomansa tosiasiallisesti, kun otetaan huomioon näiden kahden lomatyypin erilaiset tavoitteet.

22 Nyt käsiteltävässä tapauksessa on niin, että jos jokin kansallisessa säännöstössä tarkoitetuista tapahtumista osuu viikoittaisten lepoaikojen tai palkallisen vuosiloman ajalle, erilaiset vaatimukset eli lepo, joka mainituilla vapailla on haluttu taata työntekijälle, ja tarve tai velvoite, johon jokin kyseisen säännöstön mukaisista palkallisista erityisvapaista liittyy, olisivat päällekkäisiä. Jos tässä tapauksessa ei olisi mahdollista lykätä palkallisen erityisvapaan käyttämistä muuhun ajankohtaan kuin viikoittaisen lepoajan tai palkallisen vuosiloman ajalle, oikeus niihin menettäisi merkityksensä, koska työntekijöiden pitäisi käyttää lepo- tai loma-aika sellaisten tarpeiden ja velvoitteiden hoitamiseen, joihin nämä palkalliset erityisvapaat on tarkoitettu.

23 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on näin ollen epävarma siitä, onko direktiivin 2003/88 5 ja 7 artiklan kanssa sopusoinnussa se, että työntekijältä evätään oikeus pitää työntekijöiden asemasta annetun lain 37 §:n 3 momentissa ja yritysryhmän työehtosopimuksen 46 kohdassa tarkoitetut vapaat siinä tapauksessa, että jokin niissä tarkoitetuista tapahtumista osuu viikoittaisen lepoajan tai palkallisen vuosiloman ajalle.

24 Tässä tilanteessa Audiencia Nacional (valtakunnallinen ylioikeus, Espanja) on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko direktiivin [2003/88] 5 artiklaa tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan palkallinen erityisvapaa, jolla on eri päämäärät, voidaan joutua pitämään samaan aikaan viikoittaisen lepoajan kanssa?

2) Onko direktiivin [2003/88] 7 artiklaa tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle säännöstölle, jossa sallitaan vuosiloman päällekkäisyys palkallisten [erityis]vapaiden kanssa, joiden tarkoitus on muu kuin lepo, rentoutuminen ja vapaa-ajan vietto?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

25 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee kysymyksillään, jotka on syytä tutkia yhdessä, pääasiallisesti, onko direktiivin 2003/88 5 ja 7 artiklaa tulkittava siten, että ne ovat esteenä kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan työntekijät eivät voi käyttää kyseisessä säännöstössä säädettyjä erityisvapaita päivinä, joina kyseisten työntekijöiden on työskenneltävä, jos ne tarpeet ja velvoitteet, joihin näillä erityisvapailla vastataan, osuvat kyseisissä artikloissa tarkoitettujen viikoittaisten lepoaikojen tai palkallisen vuosiloman ajalle.

26 On muistutettava, että kyseisen direktiivin tarkoituksena on vahvistaa vähimmäisvaatimukset, joilla parannetaan työntekijöiden elin- ja työoloja lähentämällä erityisesti työajan kestoa koskevia kansallisia säännöksiä (tuomio 14.5.2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, 36 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

27 Tämän unionin tasolla tapahtuvan työajan järjestämistä koskevan lainsäädännön yhdenmukaistamisen tarkoituksena on taata työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parempi suojelu takaamalla mainitun direktiivin johdanto-osan viidennen perustelukappaleen mukaisesti työntekijöille – muun muassa vuorokautiset ja viikoittaiset – vähimmäislepoajat sekä asianmukaiset tauot ja säätämällä keskimääräiselle viikoittaiselle työajalle ylärajan (ks. vastaavasti tuomio 14.5.2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, 37 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

28 Erityisesti on mainittava, että direktiivin 2003/88 5 ja 7 artikla koskevat oikeutta viikoittaiseen lepoaikaan ja oikeutta palkalliseen vuosilomaan.

29 On kuitenkin muistutettava, että kyseisen direktiivin 1 artiklan 1 kohdan ja 2 kohdan a alakohdan, 5 artiklan, 7 artiklan 1 kohdan sekä 15 artiklan sanamuodosta ilmenee nimenomaisesti, että kyseisellä direktiivillä pyritään vahvistamaan pelkästään turvallisuutta ja terveyttä koskevat

vähimmäisvaatimukset työajan järjestämisen alalla ja ettei se vaikuta jäsenvaltioiden oikeuteen soveltaa työntekijöiden suojelemisen kannalta suotuisampia kansallisia säännöksiä (ks. vastaavasti tuomio 19.11.2019, TSN ja AKT, C-609/17 ja C-610/17, EU:C:2019:981, 34 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

30 On myös huomautettava, että SEUT 4 artiklan 2 kohdan b alakohdan mukaan unionilla ja jäsenvaltioilla on sosiaalipolitiikan alalla EUT-sopimuksessa määriteltyjen näkökohtien osalta SEUT 2 artiklan 2 kohdassa tarkoitettu jaettu toimivalta.

31 Yritysryhmän työehtosopimuksen 46 kohdan nojalla myönnettävät erityiset vapaapäivät, joiden avulla työntekijät voivat huolehtia tietyistä tarpeista tai velvoitteista, eivät kuulu direktiivin 2003/88 soveltamisalaan vaan jäsenvaltioiden oman toimivallan piiriin (ks. analogisesti tuomio 19.11.2019, TSN ja AKT, C-609/17 ja C-610/17, EU:C:2019:981, 35 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

32 On kuitenkin täsmennettävä, että kyseisellä direktiivillä työntekijöille taattu vähimmäissuoja ei silti saa heikentyä eikä erityisesti sen 5 ja 7 artiklassa säädetyn viikoittaisia vähimmäislepoaikoja ja palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden tosiasiallinen käyttäminen vaikeutua tällaisen oman toimivallan käyttämisen seurauksena (ks. analogisesti tuomio 19.11.2019, TSN ja AKT, C-609/17 ja C-610/17, EU:C:2019:981, 35 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

33 Tässä tilanteessa unionin tuomioistuin on muun muassa katsonut, että palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden tarkoitus, joka on mahdollistaa se, että työntekijä voi levätä ja että hänellä on lepo- ja vapaa-aikaa, eroaa sairauslomaoikeuden tarkoituksesta, joka on mahdollistaa se, että työntekijä voi toipua sairaudesta (ks. vastaavasti tuomio 20.1.2009, Schultz-Hoff ym., C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, 25 kohta; tuomio 21.6.2012, ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, 19 kohta ja tuomio 30.6.2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, 25 kohta).

34 Koska näillä kahdella lomatyypillä on toisistaan poikkeava tarkoitus, unionin tuomioistuin on katsonut, että työntekijällä, joka on sairauslomalla ennakolta määritetyn vuosilomajakson aikana, on pyynnöstä – ja jotta hän voi tosiasiallisesti pitää vuosilomansa – oikeus pitää tämä loma muuna ajankohtana kuin sairauslomansa aikana (ks. vastaavasti tuomio 10.9.2009, Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542, 22 kohta; tuomio 21.6.2012, ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, 20 kohta ja tuomio 30.6.2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, 26 kohta).

35 Pääasioissa kyseessä olevien erityisvapaiden osalta on kuitenkin mainittava ensinnäkin, että ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen toimittamista tiedoista ilmenee, että määräyksissä, joilla ne otetaan käyttöön, annetaan työntekijöille niissä tarkoitettujen tapahtumien sattuessa oikeus olla poissa työstä määräämällä palkanmaksun jatkumisesta. Kyseisten palkallisten erityisvapaiden käyttäminen riippuu siten kahdesta kumulatiivisesta edellytyksestä eli yhtäältä siitä, että jokin kyseisissä määräyksissä tarkoitetuista tapahtumista toteutuu, ja toisaalta siitä, että erityisvapaan myöntämisen perusteena olevat tarpeet tai velvoitteet osuvat työskentelyjakson ajalle.

36 Koska pääasioissa kyseessä olevissa määräyksissä tarkoitettujen palkallisten erityisvapaiden tarkoituksena on ainoastaan mahdollistaa se, että työntekijät voivat olla poissa työstä huolehtiakseen tietyistä sellaisista tarpeista tai velvoitteista, jotka edellyttävät heidän henkilökohtaista läsnäoloaan, ne liittyvät erottamattomasti työaikaan sellaisenaan, joten työntekijät eivät voi käyttää niitä viikoittaisten lepoaikojen tai palkallisen vuosiloman aikana. Näitä erityisvapaita ei siten voida rinnastaa sairauslomaan.

37 Toiseksi pääasioiden kantajat väittävät, että kun palkallisen erityisvapaan myöntämisen oikeuttavat tapahtumat osuvat työntekijöille direktiivin 2003/88 5 ja 7 artiklan nojalla kuuluvan viikoittaisen lepoajan tai palkallisen vuosiloman ajalle, työntekijöiden on voitava käyttää nämä palkalliset erityisvapaat myöhemmin seuraavan työskentelyjakson aikana.

38 Tältä osin ei kuitenkaan voida väittää, että koska viikoittaiset lepoajat tai palkallinen vuosiloma perustuvat kyseisen direktiivin 5 ja 7 artiklaan, kyseisissä säännöksissä asetettaisiin jäsenvaltiolle, jonka kansallisessa säännöstössä säädetään mahdollisuudesta palkallisiin erityisvapaisiin, velvollisuus myöntää tällaisia erityisvapaita pelkästään sillä perusteella, että jokin kyseisessä säännöstössä tarkoitetuista tapahtumista osuu tällaiselle jaksolle, ja sivuuttaa näin muut kyseisessä säännöstössä vapaan saamiselle ja myöntämiselle asetetut edellytykset. Tällaisen velvollisuuden vahvistaminen merkitsisi nimittäin sen huomiotta jättämistä, että – kuten edellä 31 kohdassa muistutettiin – tällaiset erityisvapaat ja niihin sovellettava järjestelmä jäävät mainitulla direktiivillä käyttöön otetun järjestelmän ulkopuolelle.

39 Lisäksi on mainittava, että – vaikka tämä ei käy ilmi ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen toimittamista tiedoista eikä asianosaisten esittämistä huomautuksista – yritysryhmän työehtosopimuksen 46 kohdan I alakohdan B ja C alakohdassa tarkoitetut erityisvapaat kuuluvat – ellei ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen tarkastuksessa muuta ilmene – osittain puitesopimuksen ja näin ollen direktiivin 2010/18 soveltamisalaan, koska tietyt näistä vapaista voivat vastata niitä, joista jäsenvaltioiden on kyseisen puitesopimuksen 7 lausekkeen 1 kohdan mukaan säädettävä työntekijöiden hyväksi.

40 Tässä yhteydessä on mainittava, että unionin tuomioistuimen vakiintuneesta oikeuskäytännöstä tosin ilmenee, että unionin oikeudessa taattu loma ei voi vaikuttaa oikeuteen pitää jokin muu tässä oikeudessa taattu loma, jolla on eri tarkoitus kuin ensiksi mainitulla (tuomio 4.10.2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, 37 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

41 Puitesopimuksen 7 lausekkeen 1 kohdassa, kun sitä tulkitaan puitesopimuksen 1 lausekkeen 1 kohdan ja 8 lausekkeen 1 kohdan valossa, määrätään kuitenkin ainoastaan, että työntekijöillä on oikeus olla poissa työstä perhesyihin liittyvän ylivoimaisen esteen vuoksi sellaisen sairauden tai tapaturman perusteella, jonka vuoksi työntekijän välitön läsnäolo on välttämätön. Tästä seuraa, että kyseisessä 7 lausekkeessa määrättyjä vähimmäisoikeuksia ei voida rinnastaa edellä 40 kohdassa mainitussa oikeuskäytännössä tarkoitettuun lomaan.

42 Esitettyihin kysymyksiin on kaiken edellä mainitun perusteella vastattava, että direktiivin 2003/88 5 ja 7 artiklaa on tulkittava siten, että niitä ei sovelleta kansalliseen säännöstöön, jonka mukaan työntekijät eivät voi käyttää kyseisessä säännöstössä säädettyjä erityisvapaita päivinä, joina kyseisten työntekijöiden on työskenneltävä, jos ne tarpeet ja velvoitteet, joihin näillä erityisvapailla vastataan, osuvat kyseisissä artikloissa tarkoitettujen viikoittaisten lepoaikojen tai palkallisen vuosiloman ajalle.

Oikeudenkäyntikulut

43 Pääasioiden asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (suuri jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

Tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY 5 ja 7 artiklaa on tulkittava siten, että niitä ei sovelleta kansalliseen säännöstöön, jonka mukaan työntekijät eivät voi käyttää kyseisessä säännöstössä säädettyjä erityisvapaita päivinä, joina kyseisten työntekijöiden on työskenneltävä, jos ne tarpeet ja velvoitteet, joihin näillä erityisvapailla vastataan, osuvat kyseisissä artikloissa tarkoitettujen viikoittaisten lepoaikojen tai palkallisen vuosiloman ajalle.

Allekirjoitukset