YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (ensimmäinen jaosto)

10 päivänä syyskuuta 2009*

Asiassa C-277/08,

jossa on kyse EY 234 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid (Espanja) on esittänyt 17.6.2008 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 26.6.2008, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Francisco Vicente Pereda

vastaan

Madrid Movilidad SA,

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (ensimmäinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja P. Jann sekä tuomarit M. Ilešič, A. Borg Barthet, E. Levits (esittelevä tuomari) ja J.-J. Kasel,

* Oikeudenkäyntikieli: espanja.

julkisasiamies: V. Trstenjak,
kirjaaja: johtava hallintovirkamies M. Ferreira,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– Vicente Pereda, edustajanaan abogada E. Dominguez Tejeda,

– Espanjan hallitus, asiamiehenään B. Plaza Cruz,

– Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään I. Martínez del Peral ja M. van Beek,

päätettyään julkisasiamiestä kuultuaan ratkaista asian ilman ratkaisuehdotusta,

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 L 299, s. 9) 7 artiklan 1 kohdan tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa vastakkain ovat Vicente Pereda ja hänen työnantajansa Madrid Movilidad SA ja jossa on kyse Vicente Peredan pyynnöstä saada pitää vuosilomansa yrityksen lomakalenterissa vahvistetun ajanjakson ulkopuolella, koska hän oli tuolloin sairauslomalla.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Yhteisön säännöstö

3 Direktiivin 2003/88 1 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Tarkoitus ja soveltamisala

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

2. Tämä direktiivi koskee:

a) – – vuosiloman [vähimmäisaikaa]

– –”

4 Mainitun direktiivin 7 artiklassa säädetään seuraavaa:

”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.”

5 Direktiivin 2003/88 17 artiklassa säädetään, että jäsenvaltiot voivat poiketa tietyistä direktiivin säännöksistä. Direktiivin 7 artiklan osalta poikkeaminen ei ole sallittua.

6 Direktiivi 2003/88 tuli sen 28 artiklan mukaisesti voimaan 2.8.2004. Sillä kumottiin ja kodifioitiin tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 23.11.1993 annettu neuvoston direktiivi 93/104/EY (EYVL L 307, s. 18).

Kansallinen säännöstö

7 Espanjan oikeudessa työntekijöiden oikeuksista ja velvollisuuksista työsuhteessa säädetään työntekijöiden asemasta annetussa laissa (Ley del Estatuto de los Trabajadores), joka uudistetussa muodossaan hyväksyttiin 24.3.1995 annetulla kuninkaan asetuksella (Real Decreto Legislativo) 1/1995 (BOE nro 75, 29.3.1995, s. 9654), sellaisena kuin mainittu laki on muutettuna naisten ja miesten tosiasiallisesta tasa-arvosta 22.3.2007 annetulla lailla (Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) nro 3/2007 (BOE nro 71, 23.3.2007, s. 12611; jäljempänä työsuhdelaki).

8 Työsuhdelain 38 §:ssä säädetään seuraavaa:

”1. Palkallisesta vuosilomasta, jota ei voi korvata rahalla, sovitaan työehtosopimuksessa tai työsopimuksessa. Missään oloissa sen pituus ei voi olla lyhyempi kuin 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, toimivaltainen 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 momentissa tarkoitetun työsopimuksen keskeyttämisjakson kanssa, työntekijällä on oikeus pitää lomansa muuna ajankohtana kuin tilapäisen työkyvyttömyyden kuluessa tai hänelle edellä mainitun säännöksen nojalla kuuluvan vapaan aikana, työsopimuksen keskeyttämisjakson päätyttyä, vaikka vuosilomaa vastaava kalenterivuosi olisi päättynyt."

9 Madrid Movilidad SA:n työehtosopimuksen (BOCM, 18.10.2006, jäljempänä työehtosopimus) 17 §:ssä säädetään seuraavaa:

"17.1. Kesto

Palkallisen vuosiloman, jota ei voida korvata rahalla, kesto on 22 työpäivää (maanantaista perjantaihin) tai mahdollisesti tätä samassa suhteessa vastaava ajanjakso, mikäli työsuhteen kesto ei ole koko vuotta. Näitä lomapäiviä ei voida yhdistää henkilökohtaisiin vapaisiin.

Tätä samaa suhdetta sovelletaan työntekijöihin, jotka jostain syystä lakkaavat työskentelemästä vuoden kuluessa, ja työsuhteen päättämisen yhteydessä suoritettavassa laskelmassa nämä päivät lisätään pidettyyn lomaan tai niiden liikaa pidetty määrä vähennetään siitä.

17.2. Lomakausi

Lomakausi on 1.1.–31.12., ja lomaa on pidettävä 11 arkipäivää 1.7. ja 15.9. välisenä aikana, edellyttäen kuitenkin, että kyseisenä ajanjaksona työssä on vähintään 50 prosenttia työntekijöistä.

Lomaa 1.1.–30.6. ja 15.9.–31.12. voivat pitää ne työntekijät, jotka ovat sitä vapaaehtoisesti hakeneet kuukautta etukäteen, ja lomalla voi olla enintään 10 prosenttia kustakin ammattiryhmästä.

17.3. Yritysneuvosto tekee yritykselle vuoden kolmen ensimmäisen kuukauden aikana esityksen lomavuoroista niin, että työtehtävien asettamat vaatimukset täyttyvät.

17.4. Samaan ammattiryhmään kuuluvat työntekijät voivat vaihtaa keskenään esitettyjä loma-aikoja, vaikka he kuuluisivat eri vuoroon tai työpisteeseen, kunhan yritysjohto hyväksyy tämän muutoksen. Yleisesti ottaen sallittuja ovat kaikki sellaiset muutokset, joilla ei ole vaikutusta sovittuihin prosenttiosuuksiin ja jotka täten eivät vaikuta työtehtäviin.

17.5. Yrityksen hyväksyttyä nämä vuorot ne annetaan tiedoksi työntekijöille kaksi kuukautta ennen lomien pitämistä, ja muutoksia niihin voidaan tehdä aina 45 päivää ennen tätä hetkeä. Jos muutokset kuitenkin jostain syystä ovat perusteltuja, pariteettikomitea tutkii, onko ne hyväksyttävä huolimatta siitä, että mainittuja määräaikoja ei noudateta.”

Pääasian oikeudenkäynti ja ennakkoratkaisukysymys

10 Pääasian kantaja Vicente Pereda työskentelee erityisajoneuvon kuljettajana Madrid Movilidad SA:n palveluksessa, joka on yritys, jonka tehtävänä on poistaa julkisille tiealueille virheellisesti pysäköidyt ajoneuvot ja periä tästä vastineena pysäköinnistä kannettavat maksut.

11 Vuosien 2006–2009 työehtosopimuksen ja yritysneuvoston tekemän lomaesityksen mukaisesti laaditun mainitun yrityksen vuoden 2007 henkilöstön lomakalenterin perusteella Vicente Peredan lomajaksoksi osoitettiin 16.7.–14.8.2007.

12 Vicente Peredalle 3.7.2007 sattuneen työtapaturman johdosta hän oli työkyvytön 13.8.2007 asti, joten vuosiloma-aika, jonka hän saattoi käyttää vuonna 2007 olematta samaan aikaan sairauslomalla, rajoittui päiviin 14. ja 15.8.2007.

13 Hän pyysi 19.9.2007 työnantajaltaan, että hänelle myönnettäisiin uusi palkallinen vuosilomajakso vuodelle 2007 ajaksi 15.11.–15.12.2007, koska hän oli ollut sairauslomalla hänelle alun perin osoitetun vuosilomajakson ajan.

14 Madrid Movilidad SA hylkäsi tämän pyynnön perusteluitta.

15 Pääasian kantaja nosti kanteen Juzgado de lo Social nº 23 de Madridissa. Mainittu tuomioistuin pohtii, tulkintaanko pääasian vastaajan päätöksellä direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaa virheellisesti tavalla, joka on ristiriidassa itse palkallisen vuosiloman käsitteen kanssa, sellaisena kuin se ilmenee yhteisön oikeudesta.

16 Tässä tilanteessa Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

”Onko direktiivin 2003/88/EY 7 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että jos yrityksen lomakalenterissa vahvistettu lomajakso osuu samaksi ajanjaksoksi kuin tilapäinen työkyvyttömyys, joka johtuu työtapaturmasta, joka tapahtui ennen lomajakson alkamiselle vahvistettua päivämäärää, asianomaisella työntekijällä on töihin palattuaan oikeus pitää lomansa muina kuin ennalta sovittuina päivinä, riippumatta siitä, onko lomaa vastaava kalenterivuosi päättynyt?”

Ennakkoratkaisukysymyksen tarkastelu

17 Kansallinen tuomioistuin tiedustelee ennakkoratkaisukysymyksellään pääpiirteissään sitä, onko direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että se on esteenä kansallisille säännöksille tai työehtosopimuksille, joiden mukaan työntekijällä, joka on sairauslomalla hänen työnantajanaan olevan yrityksen lomakalenterissa vahvistetun vuosilomajakson aikana, ei ole töihin palattuaan oikeutta pitää vuosilomaa muuna kuin alun perin vahvistettuna ajanjaksona ja tarvittaessa vastaavan lomakauden ulkopuolella.

18 Aluksi on muistutettava, että direktiivissä 2003/88 ei sallita poikettavan sen 7 artiklan 1 kohdasta ja että tämän kohdan sanamuodosta ilmenee, että kaikilla työntekijöillä on oikeus vähintään neljän viikon palkalliseen vuosilomaan. Tätä oikeutta palkalliseen vuosilomaan on pidettävä yhteisön sosiaalioikeuden periaatteena, jolla on erityinen merkitys ja jonka toimivaltaiset kansalliset viranomaiset voivat panna täytäntöön ainoastaan itse direktiivissä 2003/88 nimenomaisesti määritellyissä rajoissa (ks. vastaavasti direktiivin 93/104 osalta asia C-173/99, BECTU, tuomio 26.6.2001, Kok., s. I-4881, 43 kohta; asia C-342/01, Merino Gómez, tuomio 18.3.2004, Kok., s. I-3605, 29 kohta ja yhdistetyt asiat Robinson-Steele ym., tuomio 16.3.2006, Kok., s. I-2531, 48 kohta).

19 Tältä osin yhteisöjen tuomioistuin on jo todennut, ettei kansallinen lainsäädäntö, jolla annetaan direktiivillä 2003/88 nimenomaisesti säädetyn palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden käyttämiseen liittyvät yksityiskohtaiset soveltamissäännöt, joiden mukaan kyseinen oikeus jopa menetetään lomakauden päättyessä, lähtökohtaisesti ole direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan vastainen, kuitenkin sillä edellytyksellä, että oikeutensa palkalliseen vuosilomaan menettäneellä työntekijällä on pitänyt olla tosiasiallisesti mahdollisuus käyttää tätä oikeutta. Täten oikeus palkalliseen vuosilomaan ei lakkaa lomakauden päättyessä, kun työntekijä on ollut sairauslomalla lomakauden tai sen osan ajan eikä hänellä ole ollut tosiasiallisesti mahdollisuutta käyttää edellä mainittua oikeutta (ks. yhdistetyt asiat C-350/06 ja C-520/06, Schultz-Hoff ym., tuomio 20.1.2009, Kok., s. I-179, 43 ja 55 kohta).

20 Työntekijän on hänen turvallisuutensa ja terveytensä suojelemiseksi tavallisesti saatava tehokas lepoaika, koska direktiivin 7 artiklan 2 kohdan mukaan palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden korvaaminen rahassa on mahdollista ainoastaan silloin, kun työsuhde päättyy (ks. vastaavasti direktiivin 93/104 osalta em. asia BECTU, tuomion 44 kohta ja em. asia Merino Gómez, tuomion 30 kohta).

21 Lisäksi on kiistatonta, että palkallisen vuosiloman tarkoituksena on mahdollistaa se, että työntekijä voi levätä ja että hänellä on lepo- ja vapaa-aikaa. Tämä tarkoitus eroaa tältä osin sairauslomaoikeuden tarkoituksesta. Viimeksi mainittu myönnetään työntekijälle, jotta tämä voisi tervehtyä sairaudesta (ks. em. yhdistetyt asiat Schultz-Hoff ym., tuomion 25 kohta).

22 Edellä esitetystä ja erityisesti edellä mainitusta palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden tarkoituksesta seuraa, 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 sairausloman kanssa päällekkäisenä aikana. Tämä uusi vuosilomajakso, joka vastaa alun perin määritetyn vuosilomajakson ja sairausloman päällekkäistä kestoa, on määritettävä työntekijöiden vuosiloman määrittämiseen sovellettavien kansallisten sääntöjen ja menettelyiden mukaisesti ja niin, että huomioon otetaan esillä olevat eri intressit, kuten yrityksen etuihin liittyvät pakottavat syyt.

23 Siinä tilanteessa, että tällaiset intressit estävät hyväksymästä työntekijän uutta vuosilomajaksoa koskevaa pyyntöä, työnantajan on myönnettävä työntekijälle muu tämän ehdottama vuosilomajakso, joka on yhteensoveltuva näiden intressien kanssa, sulkematta välittömästi pois mahdollisuutta siitä, että mainittu jakso ajoittuu kyseessä olevaa vuosilomaa koskevan lomakauden ulkopuolelle.

24 Kuten yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee, on niin, että vaikka vuosiloman myönteinen vaikutus työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen ilmenee täysimääräisesti, jos se pidetään tätä varten tarkoitettuna vuonna eli kulumassa olevana vuonna, tämän lepoajan tätä koskeva hyöty ei kuitenkaan katoa, jos se pidetään myöhempänä ajanjaksona (ks. asia C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, tuomio 6.4.2006, Kok., s. I-3423, 30 kohta ja em. yhdistetyt asiat Schultz-Hoff ym., tuomion 30 kohta).

25 Vaikka näin ollen direktiivi 2003/88 ei ole esteenä kansallisille säännöksille tai käytännöille, joiden mukaan sairauslomalla oleva työntekijä voi ottaa palkallista vuosilomaa sairauslomansa aikana (em. yhdistetyt asiat Schultz-Hoff ym., tuomion 31 kohta), tämän tuomion 22 kohdasta seuraa, että jos kyseinen työntekijä ei halua ottaa vuosilomaa sairauslomansa aikana, hänelle on myönnettävä vuosilomaa muuna aikana.

26 Kaiken edellä esitetyn perusteella esitettyyn kysymykseen on vastattava niin, että direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että se on esteenä kansallisille säännöksille tai työehtosopimuksille, joiden mukaan työntekijällä, joka on sairauslomalla hänen työnantajanaan olevan yrityksen lomakalenterissa vahvistetun vuosilomajakson aikana, ei ole töihin palattuaan oikeutta pitää vuosilomaa muuna kuin alun perin vahvistettuna ajanjaksona ja tarvittaessa lomaa vastaavan lomakauden ulkopuolella.

Oikeudenkäyntikulut

27 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely yhteisöjen 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 yhteisöjen tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla yhteisöjen tuomioistuin (ensimmäinen jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

Työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY 7 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että se on esteenä kansallisille säännöksille tai työehtosopimuksille, joiden mukaan työntekijällä, joka on sairauslomalla hänen työnantajanaan olevan yrityksen lomakalenterissa vahvistetun vuosilomajakson aikana, ei ole töihin palattuaan oikeutta pitää vuosilomaa muuna kuin alun perin vahvistettuna ajanjaksona ja tarvittaessa lomaa vastaavan lomakauden ulkopuolella.

Allekirjoitukset