UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (toinen jaosto)

14 päivänä lokakuuta 2010 *

Asiassa C-428/09,

jossa on kyse EY 234 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Conseil d'État (Ranska) on esittänyt 2.10.2009 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 29.10.2009, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Union syndicale Solidaires Isère

vastaan

Premier ministre,

Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville ja

Ministère de la Santé et des Sports,

* Oikeudenkäyntikieli: ranska.

UNIONIN TUOMIOISTUIN (toinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja J. N. Cunha Rodrigues sekä tuomarit A. Arabadjiev, A. Rosas, U. Lõhmus ja A. Ó Caoimh (esittelevä tuomari),

julkisasiamies: J. Mazák,
kirjaaja: A. Calot Escobar,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– Union syndicale Solidaires Isère, edustajanaan avocat E. Decombard,

– Ranskan hallitus, asiamiehinään G. de Bergues ja B. Messmer,

– Tšekin hallitus, asiamiehenään M. Smolek,

– Euroopan komissio, asiamiehinään M. Van Hoof 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) tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa Union syndicale Solidaires Isère (jäljempänä Union syndicale) vaatii Conseil d'État'ta kumoamaan yhdistystoiminnan piirissä tehtävästä vapaaehtoistyöstä ja nuorisotyöpalveluksesta 23.5.2006 annetun lain (loi relative au volontariat associatif et à l'engagement éducatif) nro 2006-586 soveltamisesta 28.7.2006 annetun nuorisotyöpalvelusta koskevan asetuksen (décret relatif à l'engagement éducatif) nro 2006-950 siltä osin kuin asetuksella lisättiin työoikeuslakiin (code du travail) D. 773-2-1, D. 773-2-2 ja D. 773-2-3 § sekä pääministerin implisiittisen päätöksen, jolla hylättiin Union syndicalen kyseisestä asetuksesta tekemä oikaisuvaatimus.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin säännöstö

Direktiivi 89/391/ETY

3 Toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä 12.6.1989 annetun neuvoston direktiivin 89/391/ETY (EYVL L 183, s. 1) 2 artiklan 1 kohdan mukaan kyseistä direktiiviä ”sovelletaan kaikkiin sekä julkisiin että yksityisiin toiminnan aloihin (kuten teollisuuteen, maatalouteen, kauppaan, hallintoon, palveluihin, koulutukseen, kulttuuriin, vapaa-ajan toimintaan) ”.

4 Kyseisen direktiivin 2 artiklan 2 kohdassa säädetään kuitenkin, ettei sitä ”sovelleta sellaisiin erityisiin julkisiin tehtäviin, kuten asevoimiin tai poliisivoimiin tai tiettyihin väestönsuojelun erityistoimiin, joiden ominaispiirteet ovat väistämättä ristiriidassa tämän direktiivin kanssa”.

Direktiivi 2003/88

5 Tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 23.11.1993 annettu neuvoston direktiivi 93/104/EY (EYVL L 307, s. 18) kumottiin 2.8.2004 lähtien kodifioiden direktiivillä 2003/88.

6 Direktiivin 2003/88 5, 7, 15 ja 16 perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”5) Kaikilla työntekijöillä olisi oltava asianmukaiset lepoajat. – – Yhteisön työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden varmistamiseksi heille on annettava päivittäin, viikoittain ja vuosittain vähimmäismäärä lepoaikaa sekä riittävät tauot. – –

––

7) Tutkimukset ovat osoittaneet, että ihmiskeho on yöllä erityisen altis ympäristöstä johtuville häiriöille ja myös tietyille rasittaville työjärjestelyille ja että pitkät yötyöjaksot voivat olla työntekijöiden terveydelle haitallisia ja vaarantaa turvallisuuden työpaikalla.

––

15) Siltä varalta, että työaikajärjestelyt herättävät kysymyksiä yrityksessä, on suotavaa sallia tietty joustavuus tämän direktiivin eräiden säännösten soveltamisessa varmistaen kuitenkin, että noudatetaan työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemista koskevia periaatteita.

16) On tarpeen säätää, että tapauksen mukaan jäsenvaltioilla tai työmarkkinaosapuolilla on mahdollisuus poiketa tietyistä tämän direktiivin säännöksistä. Jos poikkeusta sovelletaan, on kyseessä oleville työntekijöille pääsääntöisesti annettava vastaavat korvaavat lepoajat.”

7 Direktiivin 2003/88 1 artiklassa säädetään direktiivin tarkoituksesta ja soveltamisalasta, ja se kuuluu seuraavasti:

”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.

3. Tätä direktiiviä sovelletaan kaikkeen direktiivin 89/391/ETY 2 artiklassa tarkoitettuun yksityiseen ja julkiseen toimintaan, sanotun kuitenkaan rajoittamatta tämän direktiivin 14, 17, 18 ja 19 artiklan soveltamista.

Tätä direktiiviä ei sovelleta [Euroopan yhteisön kansallisten varustamoyhdistysten keskusjärjestön (ECSA) ja Euroopan unionin kuljetusalojen ammattiliiton (FST) tekemästä, merenkulkijoiden työajan järjestämistä koskevasta sopimuksesta 21.6.1999 annetussa neuvoston] direktiivissä 1999/63/EY tarkoitettuihin merenkulkijoihin, sanotun kuitenkaan rajoittamatta tämän direktiivin 2 artiklan 8 kohdan soveltamista.

_ _ ”

8 Direktiivin 2003/88 3 artiklalla vahvistetaan jokaisen työntekijän oikeus vähintään 11 tunnin yhtäjaksoiseen lepoaikaan jokaista 24 tunnin jaksoa kohden.

9 Direktiivin 17 artiklan 1–3 kohdassa säädetään seuraavaa:

”1. Työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemisessa noudatettavat yleiset periaatteet huomioon ottaen jäsenvaltiot voivat poiketa 3–6, 8 ja 16 artiklan säännöksistä, kun kyseessä olevan toiminnan erityispiirteiden vuoksi työajan pituutta ei mitata ja/tai määritellä ennalta tai työntekijät voivat itse päättää siitä ja erityisesti kun on kyse

a) johtavassa asemassa olevista tai muista henkilöistä, joilla on itsenäinen päätöksentekovalta;

b) työskentelystä perheessä; tai

c) työntekijöistä, jotka suorittavat uskonnollisia toimituksia kirkoissa ja uskonnollisissa yhteisöissä.

2. Jäljempänä 3, 4 ja 5 kohdassa säädetyt poikkeukset voidaan määritellä laeilla, asetuksilla tai hallinnollisilla määräyksillä tai työehtosopimuksilla taikka työmarkkinaosapuolten välisillä sopimuksilla edellyttäen, että kyseisille työntekijöille annetaan vastaavanlaiset korvaavat lepoajat tai että poikkeustapauksissa, joissa ei objektiivisista

syistä ole mahdollista myöntää tällaisia vastaavanlaisia korvaavia lepoaikoja, kyseiset työntekijät saavat asianmukaisen suojelun.

3. Tämän artiklan 2 kohdan mukaisesti 3, 4, 5, 8 ja 16 artiklasta voidaan poiketa:

––

b) kun on kyse turvallisuus- ja valvontatoiminnasta, joka edellyttää jatkuvaa läsnäoloa omaisuuden tai henkilöiden suojelemiseksi, erityisesti kun on kyse vartijoiden ja talonmiesten tai vartiointiliikkeiden työstä;

c) kun on kyse toiminnasta, jossa tarvitaan jatkuvaa palvelua tai tuotantoa, erityisesti – –

– – ”

Kansallinen säännöstö

10 Työoikeuslakiin lisättiin asetuksen nro 2006-950 1 §:llä D. 773-2-1–D. 773-2-7 §:t.

11 Nämä työoikeuslain säännökset vastaavat sittemmin lievästi muutettuina sosiaalitoimesta ja perheistä annetun lain (code de l'action sociale et des familles) D. 432-1–D. 432-9 §:ää.

12 Työoikeuslain D. 773-2-1 §:ssä säädettiin, että nuorisotyöpalvelusta koskeva sopimus tehdään luonnollisten henkilöiden tai luonnollisen henkilön ja oikeushenkilön, sellaisena kuin tämä määritellään L.774-2 §:ssä, välillä ja että saman työntekijän tekemien sopimusten kokonaiskesto voi olla enintään 80 päivää 12 kuukauden aikana.

13 Työoikeuslain D. 773-2-3 §:ssä säädettiin seuraavaa:

”Sopimuksen tehneellä henkilöllä on joka tapauksessa oltava joka viikko vähintään 24 tunnin pituinen yhtäjaksoinen lepoaika.”

14 Työoikeuslain L. 774-2 §:ssä, johon saman lain D. 773-2-1 §:ssä viitattiin ja joka nyttemmin on otettu lievästi muutettuna sosiaalitoimesta ja perheistä annetun lain L. 432-1–L. 432-4 §:ään, säädettiin seuraavaa:

”Nuorisotyöpalveluksella tarkoitetaan – – luonnollisen henkilön satunnaista osallistumista koulujen loma-, vuosiloma- tai muina vapaa-aikoina alaikäisille tarkoitettujen kerho- ja leiripalvelujen (accueil collectif de mineurs à caractère éducatif) ohjaukseen tai hallintoon.

– –

Nuorisotyöpalvelusta koskevan sopimuksen tehneisiin henkilöihin ei sovelleta työoikeuslain I osan IV osaston I ja II luvun, II osan I osaston II ja III luvun eikä II osan II osaston johdantoluvun eikä sen I luvun säännöksiä.

– –

Nuorisotyöpalvelusta koskevan sopimuksen tehneiden henkilöiden työaika vahvistetaan työehtosopimuksella, alan laajalla sopimuksella tai – jollei tällaisia ole – asetuksella. Henkilön työpäivien määrä ei saa ylittää 80 päivää vuodessa. Asianomaisella henkilöllä on oikeus vähintään 24 tunnin yhtäjaksoiseen viikoittaiseen lepoaikaan. – –”

15 Ranskan lainsäädännössä ei säädetty eikä edelleenkään säädetä, että loma- ja vapaa-ajankeskusten henkilökuntaan satunnaisesti ja kausiluonteisesti kuuluvat, nuorisotyöpalvelusta koskevan sopimuksen tehneet henkilöt saisivat vähintään 11 tunnin yhtäjaksoisen lepoajan jokaista 24 tunnin jaksoa kohden.

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

16 Union syndicale on 29.1.2007 nostamassaan kanteessa vaatinut, että Conseil d’État kumoaa asetuksen nro 2006-950. Se väittää asetusta direktiivin 2003/88 vastaiseksi, koska sillä ei anneta loma- ja vapaa-ajankeskusten henkilökuntaan satunnaisesti ja kausiluonteisesti kuuluville, nuorisotyöpalvelusta koskevan sopimuksen tehneille henkilöille oikeutta työoikeuslailla työntekijöille myönnettyyn vuorokautiseen vähimmäislepoaikaan.

17 Union syndicalen mukaan tällaisen oikeuden puuttuminen Ranskan lainsäädännöstä on direktiivin 2003/88 3 artiklan tavoitteiden vastaista, eikä työoikeuslaissa säädettyä 80 työpäivän vuosittaista enimmäismäärää voida pitää saman direktiivin 17 artiklan 2 kohdassa – jossa vahvistetaan tiettyjä edellytyksiä muun muassa kyseisellä 3 artiklalla sallituille poikkeuksille – tarkoitettuna asianmukaisena suojeluna.

18 Koska Conseil d'État on katsonut, että sen käsiteltävänä olevassa asiassa erityisesti direktiivin 2003/88 1, 3 ja 17 artiklasta esille nousseisiin kysymyksiin olisi syytä antaa selvä vastaus, se on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Sovelletaanko –– direktiiviä [2003/88] satunnaisiin kausityöntekijöihin, jotka työskentelevät korkeintaan 80 päivää vuodessa loma- ja vapaa-ajankeskuksissa?

2) Jos tähän kysymykseen vastataan myöntävästi,

a) onko ottaen huomioon direktiivin [2003/88] tarkoitus, joka on sen 1 artiklan 1 kohdan mukaan vahvistaa turvallisuutta ja terveyttä koskevia vähimmäisvaatimuksia työajan järjestämistä varten, sen 17 artiklaa tulkittava siten, että

– sen 1 kohdan nojalla nuorisotyötä koskevan palvelussopimuksen (contrat d'engagement éducatif) tehneiden henkilöiden tilapäinen kausityö voidaan

joko katsoa toiminnaksi, jonka ’erityispiirteiden vuoksi työajan pituutta ei mitata ja/tai määritellä ennalta tai työntekijät voivat itse päättää siitä’

– tai sen 3 kohdan b alakohdan nojalla tällainen työ voidaan katsoa ’turvallisuus- ja valvontatoiminnaksi, joka edellyttää jatkuvaa läsnäoloa omaisuuden tai henkilöiden suojelemiseksi’?

b) Onko jälkimmäisessä tapauksessa [direktiivin 2003/88 17 artiklan] 2 kohdassa vahvistetut edellytykset, jotka koskevat ’vastaavanlaisia korvaavia lepoaikoja’ tai kyseisille työntekijöille myönnettävää ’asianmukaista suojelua’, ymmärrettävä siten, että niiden voidaan katsoa täyttyvän sääntelyllä, jossa kyseessä olevan sopimuksen tehneiden henkilöiden työskentely loma- ja vapaa-ajankeskuksissa on rajoitettu 80 työpäivään vuodessa?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Ensimmäinen kysymys

19 Kansallinen tuomioistuin tiedustelee ensimmäisellä kysymyksellään, kuuluvatko pääasiassa kyseessä olevan kaltaiset loma- ja vapaa-ajankeskusten henkilökuntaan satunnaisesti ja kausiluonteisesti kuuluvat nuorisotyöpalvelusta koskevan sopimuksen tehneet henkilöt, jotka työskentelevät enintään 80 työpäivää vuodessa, direktiivin 2003/88 soveltamisalaan.

20 Heti aluksi on todettava, että kyseisellä direktiivillä vahvistetaan turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäisvaatimukset työajan järjestämistä varten.

21 Direktiivin soveltamisala määritellään siinä laajasti, koska – kuten sen 1 artiklan 3 kohdasta ilmenee – kyseistä direktiiviä sovelletaan kaikkeen direktiivin 89/391 2 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuun sekä julkiseen että yksityiseen toimintaan lukuun ottamatta tiettyjä nimenomaisesti lueteltuja erityisaloja (ks. asia C-173/99, BECTU, tuomio 26.6.2001, Kok., s. I-4881, 45 kohta).

22 Unionin tuomioistuin on jo katsonut, että sekä direktiivin 89/391 tarkoituksesta eli työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämisestä työssä että sen 2 artiklan 1 kohdan sanamuodosta ilmenee, että tämänkin perusdirektiivin soveltamisala on käsitettävä laajaksi (yhdistetyt asiat C-397/01–C-403/01, Pfeiffer ym., tuomio 5.10.2004, Kok., s. I-8835, 52 kohta).

23 Direktiivin 89/391 2 artiklan 1 kohdan luettelossa, joka ei ole tyhjentävä, mainitaan koulutukseen, kulttuuriin, vapaa-ajan toimintaan ja yleensäkin palveluihin liittyvät toiminnat.

24 Direktiivin 89/391 2 artiklan 2 kohdan ensimmäisen kohdan mukaan tätä perusdirektiiviä ei sovelleta erityisiin julkisiin tehtäviin tai tiettyihin väestönsuojelun erityistoimiin, joiden ominaispiirteet ovat väistämättä ristiriidassa sen kanssa. Näitä direktiivin 89/391 soveltamisalaa koskevia poikkeuksia on tulkittava suppeasti, ja ne liittyvät

tiettyihin erityisiin julkisiin tehtäviin, joiden tarkoituksena on yhteiskunnan toiminnan kannalta välttämättömien yleisen järjestyksen ja turvallisuuden takaaminen (ks. vastaavasti asia C-303/98, Simap, tuomio 3.10.2000, Kok., s. I-7963, 35 ja 36 kohta ja em. yhdistetyt asiat Pfeiffer ym., tuomion 52–55 kohta).

25 On todettava, ettei loma- ja vapaa-ajankeskusten henkilökuntaan satunnaisesti ja kausiluonteisesti kuuluvien henkilöiden toimintaa voida rinnastaa tällaisiin tehtäviin.

26 Näin ollen on päätettävä, että kyseisten henkilöiden toiminta kuuluu direktiivin 89/391 ja direktiivin 2003/88 soveltamisalaan, koska jälkimmäisen direktiivin 1 artiklan 3 kohdan toisessa kohdassa säädettyä poikkeusta soveltamisalasta sovelletaan vain merenkulkijoihin.

27 Samoin on syytä muistuttaa, että vaikka työntekijällä tarkoitetaan direktiivin 89/391 3 artiklan a alakohdassa henkilöä, jonka työnantaja on palkannut, mukaan lukien myös harjoittelijat ja oppisopimussuhteiset työntekijät – ei kuitenkaan kotitaloustyöntekijää –, direktiivissä 2003/88 ei millään tavoin viitata direktiivin 89/391 tähän säännökseen eikä kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä määriteltyyn työntekijän käsitteeseen.

28 Jälkimmäisestä toteamuksesta seuraa, että tätä käsitettä ei direktiiviä 2003/88 sovellettaessa voida tulkita eri tavalla eri jäsenvaltioiden oikeusjärjestyksissä, vaan sillä on unionin oikeudessa oma merkityksensä. Tämä käsite on määriteltävä niiden objektiivisten perusteiden mukaan, jotka kysymyksessä olevien henkilöiden oikeudet ja velvollisuudet huomioon ottaen ovat luonteenomaisia työsuhteelle. Työsuhteelle ominaista on se, että henkilö tekee tietyn ajanjakson ajan toisen henkilön hyväksi

tämän johdon alaisena työsuorituksia vastiketta vastaan (ks. analogisesti EY 39 artiklasta asia 66/85, Lawrie-Blum, tuomio 3.7.1986, Kok., s. 2121, Kok. Ep. VIII, s. 687, 16 ja 17 kohta ja asia C-138/02, Collins, tuomio 23.3.2004, Kok., s. I-2703, 26 kohta).

29 Kun kansallinen tuomioistuin määrittää sille kuuluvin tavoin, voidaanko työntekijän käsitettä soveltaa, sen on nojauduttava objektiivisiin perusteisiin ja arvioitava kokonaisvaltaisesti käsiteltävänään olevan asian kaikkia niitä olosuhteita, jotka liittyvät sekä asianomaisen työn että asianomaisten osapuolten välisen suhteen luonteeseen.

30 Vaikka kansallisen tuomioistuimen mukaan nuorisotyöpalvelusta koskevan sopimuksen tehneisiin henkilöihin ei sovelleta tiettyjä työoikeuslain säännöksiä, on syytä muistuttaa unionin tuomioistuimen katsoneen, että työsuhteen erityislaatuisella oikeudellisella luonteella kansallisessa lainsäädännössä ei voi olla minkäänlaista vaikutusta siihen, katsotaanko henkilön olevan unionin oikeudessa tarkoitettu työntekijä vai ei (ks. asia C-116/06, Kiiski, tuomio 20.9.2007, Kok., s. I-7643, 26 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

31 Unionin tuomioistuin on jo todennut pääasiassa kyseessä olevan kaltaisen sopimuksen tehneistä, määräaikaisessa työsuhteessa olevista työntekijöistä, ettei direktiivissä 93/104 tehdä minkäänlaista eroa määräaikaisten työsopimusten ja toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten perusteella työskentelevien työntekijöiden välillä varsinkaan vähimmäislepoaikoja koskevien säännösten osalta, sillä ne koskevat useimmissa tapauksissa ”jokaista työntekijää” (ks. vastaavasti em. asia BECTU, tuomion 46 kohta). Tämä näkemys pätee yhtä lailla direktiiviin 2003/88 ja etenkin sen vuorokautista lepoaikaa koskevaan 3 artiklaan.

32 Kansallisen tuomioistuimen antamien tietojen perusteella vaikuttaa siltä, että satunnaiseen ja kausiluonteiseen henkilöstöön kuuluvat, pääasiassa kyseessä olevan sopimuksen tehneet henkilöt, jotka työskentelevät enintään 80 työpäivää vuodessa loma- ja vapaa-ajankeskuksissa, kuuluvat työntekijän käsitteen alaan sellaisena kuin se on määritelty tämän tuomion 28 kohdassa.

33 Ensimmäiseen kysymykseen on edellä todetun pohjalta vastattava siten, että pääasiassa kyseessä olevan kaltaisen nuorisotyöpalvelusta koskevan sopimuksen tehneet henkilöt, jotka työskentelevät satunnaisesti ja kausiluonteisesti loma- ja vapaa-ajankeskuksissa enintään 80 työpäivää vuodessa, kuuluvat direktiivin 2003/88 soveltamisalaan.

Toinen kysymys

34 Toisella kysymyksellään, jossa on kaksi osaa, kansallinen tuomioistuin tiedustelee pääasiallisesti, kuuluvatko nuorisotyöpalvelusta koskevan sopimuksen tehneiden kaltaiset työntekijät, jotka työskentelevät satunnaisesti ja kausiluonteisesti loma- ja vapaa-ajankeskuksissa, direktiivin 2003/88 17 artiklan 1 kohdassa tai saman artiklan 3 kohdan b alakohdassa säädetyn poikkeuksen soveltamisalaan. Jos direktiivin 2003/88 17 artiklan 3 kohdan b alakohtaa sovelletaan, kansallinen tuomioistuin kysyy, täyttääkö sellainen kansallinen lainsäädäntö, jolla tällaisten työntekijöiden työaika rajoitetaan 80 työpäivään vuodessa, saman artiklan 2 kohdassa asetetut edellytykset, joiden mukaan kyseisille työntekijöille on annettava vastaavanlaiset korvaavat lepoajat tai poikkeustapauksissa, joissa tällaisia lepoaikoja ei objektiivisista syistä ole mahdollista myöntää, heidän on saatava asianmukainen suojelu.

35 Tästä on aluksi muistutettava, että direktiivin 2003/88 3 artiklan mukaisesti jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen sen, että jokainen työntekijä saa vähintään 11 tunnin yhtäjaksoisen lepoajan jokaista 24 tunnin jaksoa kohden.

36 Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan direktiivin 2003/88 sanamuoto samoin kuin sen tarkoitus ja yleinen rakenne huomioon ottaen sen vähimmäislepoaikaa koskevia eri säännöksiä - kuten 3 artiklan säännöksiä - on pidettävä unionin sosiaalioikeuden sääntöinä, jotka ovat erityisen tärkeitä ja joita on sovellettava jokaiseen työntekijään sellaisena vähimmäisvaatimuksena, joka on tarpeen hänen turvallisuutensa ja terveytensä suojelemiseksi (ks. mm. em. asia BECTU, tuomion 43 ja 47 kohta ja asia C-484/04, komissio v. Yhdistynyt kuningaskunta, tuomio 7.9.2006, Kok., s. I-7471, 38 kohta).

37 Direktiivin 2003/88 olennaisen tavoitteen, joka on suojella tehokkaasti työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä, huomioon ottaen kullakin työntekijällä on oltava oikeus asianmukaisiin lepoaikoihin, joiden on oltava paitsi todellisia niin, että kyseiset henkilöt voivat toipua työn aiheuttamasta rasituksesta, myös toimittava ennalta ehkäisevästi pienentämällä mahdollisimman paljon työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden heikkenemisen riskiä, jota työskentelyjaksojen kasautuminen ilman tarvittavaa lepoa saattaa merkitä (ks. asia C-151/02, Jaeger, tuomio 9.9.2003, Kok., s. I-8389, 92 kohta ja em. asia komissio v. Yhdistynyt kuningaskunta, tuomion 41 kohta).

38 Edellä todetusta seuraa, että direktiivin 2003/88 kanssa on lähtökohtaisesti yhteensoveltumaton pääasiassa kyseessä olevan kaltainen lainsäädäntö, jolla nuorisotyöpalvelusta koskevaan sopimukseen liittyvä työaika rajoitetaan 80 päivään vuodessa mutta jossa ei säädetä, että tällaisen sopimuksen tehneillä henkilöillä, jotka työskentelevät

satunnaisesti ja kausiluonteisesti loma- ja vapaa-ajankeskuksissa, on oikeus kyseisen direktiivin 3 artiklassa säädettyyn vuorokautiseen vähimmäislepoaikaan.

39 Toisin olisi vain siinä tapauksessa, että kyseinen lainsäädäntö kuuluisi direktiivissä 2003/88 ja erityisesti sen 17 artiklassa säädettyjen poikkeamismahdollisuuksien alaan.

40 Kyseisiä poikkeuksia on tulkittava poikkeuksina direktiivillä 2003/88 käyttöön otetusta työajan järjestämistä koskevasta unionin järjestelmästä siten, että niiden soveltamisala ulottuu ainoastaan siihen, mikä on ehdottoman välttämätöntä näillä poikkeuksilla suojattavien intressien turvaamiseksi (ks. em. asia Jaeger, tuomion 89 kohta).

41 Direktiivin 2003/88 3 artiklasta tehtävästä poikkeuksesta, josta säädetään sen 17 artiklan 1 kohdassa, on ensinnäkin todettava, että sitä sovelletaan työntekijöihin, joiden työajan kokonaispituutta ei mitata tai määritellä ennalta tai jotka voivat itse päättää työajastaan kyseessä olevan toiminnan erityispiirteiden vuoksi.

42 Kuten Union syndicale ja Euroopan komissio väittävät, unionin tuomioistuimelle jätetyssä asiakirja-aineistosta ei ilmene, että nuorisotyöpalvelusta koskevan sopimuksen tehneillä, loma- ja vapaa-ajankeskuksissa työskentelevillä henkilöillä olisi mahdollisuus päättää tekemiensä työtuntien määrästä. Kuvaus, jonka Ranskan hallitus on esittänyt näiden työntekijöiden työstä ja kyseisten keskusten toiminnasta ja jonka paikkansapitävyys kansallisen tuomioistuimen on tarkistettava, pikemminkin osoittanee päinvastaista. Unionin tuomioistuimelle jätetyssä asiakirja-aineistoon ei sisälly

myöskään sellaisia seikkoja, jotka osoittaisivat, ettei kyseisillä työntekijöillä ole velvollisuutta olla läsnä työpaikalla kiinteinä työaikoina.

43 Näin ollen on todettava, että ottaen huomioon unionin tuomioistuimelle esitetyt tiedot direktiivin 2003/88 17 artiklan 1 kohdassa säädetään toiminnoista, joilla ei ole mitään yhteyttä loma- ja vapaa-ajankeskuksissa nuorisotyöpalvelusta koskevan sopimuksen perusteella työskentelevien henkilöiden tekemän kaltaiseen työhön.

44 Toiseksi poikkeusta koskevassa direktiivin 2003/88 17 artiklan 3 kohdan b alakohdan säännöksessä todetaan, että kyseisen artiklan 2 kohdan mukaisesti 3 artiklasta voidaan poiketa, ”kun on kyse turvallisuus- ja valvontatoiminnasta, joka edellyttää jatkuvaa läsnäoloa omaisuuden tai henkilöiden suojelemiseksi, erityisesti kun on kyse vartijoiden ja talonmiesten tai vartiointiliikkeiden työstä”.

45 Vaikka onkin totta, kuten Union syndicale ja Tšekin hallitus toteavat, että loma- ja vapaa-ajankeskusten henkilöstön toiminnalla pyritään kasvattamaan ja ohjaamaan näihin keskuksiin tulleita alaikäisiä, henkilöstön tehtäviin kuitenkin kuuluu – kuten Ranskan hallitus toteaa – näiden alaikäisten jatkuva valvonta. Koska nämä eivät ole vanhempiensa seurassa, keskuksissa työskentelevän henkilökunnan on jatkuvasti valvottava heitä, jotta heidän turvallisuutensa taattaisiin. Lisäksi, kuten Ranskan hallitus toteaa, kyseisten keskusten koulutuksellinen ja kasvatuksellinen anti perustuu myös – ehkä pääasiallisestikin – siihen, että niihin tulleet alaikäiset viettävät ohjaajiensa ja johtajiensa jatkuvassa seurassa useita päiviä tällaisen erityisen ja omaperäisen toimintatavan mukaisesti.

46 Näin ollen on todettava, että loma- ja vapaa-ajankeskuksissa nuorisotyöpalvelusta koskevan sopimuksen perusteella työskentelevien kaltaisten henkilöiden toiminta voi kuulua direktiivin 2003/88 17 artiklan 3 kohdan b alakohdassa säädetyn poikkeuksen soveltamisalaan, kunhan saman artiklan 2 kohdassa asetetut edellytykset täyttyvät.

47 Kun otetaan lisäksi huomioon loma- ja vapaa-ajankeskuksissa harjoitettavan toiminnan ja niiden toimintatapojen ominaispiirteet, tällainen toiminta voi, kuten komissio väittää, mahdollisesti kuulua myös direktiivin 2003/88 17 artiklan 3 kohdan c alakohdassa sen 3 artiklasta säädetyn sen poikkeuksen soveltamisalaan, joka liittyy toimintaan, jossa tarvitaan jatkuvaa palvelua tai tuotantoa.

48 Kyseisessä säännöksessä ei tosin mainita loma- ja vapaa-ajankeskusten henkilökuntaan satunnaisesti ja kausiluonteisesti kuuluvien henkilöiden toimintaa. On kuitenkin syytä todeta, että luettelo ei ole tyhjentävä ja että, kuten tämän tuomion 45 kohdasta ilmenee, tällaiselle toiminnalle ominaista on myös tarve varmistaa jatkuva palvelu, koska keskuksiin tulleet alaikäiset viettävät koko siellä oleskelemansa ajan henkilökunnan jatkuvassa seurassa ja valvonnassa.

49 Tämän jälkeen on todettava, että jo direktiivin 2003/88 17 artiklan 2 kohdan sanamuodon mukaan edellytyksenä saman artiklan 3 kohdan b ja c alakohdassa säädettyjen poikkeusten soveltamiselle muun muassa direktiivin 3 artiklassa säädettyyn vuorokautiseen lepoaikaan on nimenomaisesti se, että kyseisille työntekijöille annetaan vastaavanlaiset korvaavat lepoajat tai että poikkeustapauksissa, joissa ei objektiivisista

syistä ole mahdollista myöntää tällaisia vastaavanlaisia korvaavia lepoaikoja, he saavat asianmukaisen suojelun.

50 Oikeuskäytännöstä ilmenee, että jotta direktiivin 2003/88 17 artiklan 2 kohdassa tarkoitetut ”vastaavanlaiset korvaavat lepoajat” sekä vastaisivat näitä erityispiirteitä että täyttäisivät direktiivin tavoitteen sellaisena kuin se on täsmennetty tämän tuomion 37 kohdassa, työntekijällä ei saa näiden jaksojen aikana olla työnantajaan nähden mitään velvoitteita, jotka estäisivät häntä vapaasti ja keskeytyksettä keskittymästä omiin intresseihinsä, jotta työn vaikutukset henkilön turvallisuuteen ja terveyteen voidaan neutralisoida. Tällaisten lepoaikojen on myös seurattava välittömästi työaikaa, jota niillä on tarkoitus tasata, jotta voidaan välttää peräkkäisten työskentelyjaksojen kasautumisesta aiheutuva työntekijän väsymys- tai ylirasitustila (ks. em. asia Jaeger, tuomion 94 kohta).

51 Työntekijän turvallisuuden ja terveyden tehokkaan suojelun takaamiseksi on siis pääsääntöisesti säädettävä työskentelyjakson ja lepoajan säännönmukaisesta vuorottelusta. Voidakseen todellisuudessa levätä työntekijällä täytyy olla mahdollisuus olla poissa työympäristöstään tietty määrä tunteja, joiden on oltava paitsi peräkkäisiä myös seurattava välittömästi työskentelyjaksoa, jotta asianomainen voi rentoutua ja toipua työtehtävien aiheuttamasta rasituksesta. Tämä vaatimus on sitäkin välttämättömämpi, kun pääsäännöstä poiketen säännöllistä päivittäistä työaikaa pidennetään päivystysajalla (ks. em. asia Jaeger, tuomion 95 kohta).

52 Näin ollen pääasiassa kyseessä olevan kaltainen kansallisen oikeuden säännös, jossa säädetään, että saman henkilön tekemän nuorisotyöpalvelusta koskevan sopimuksen kumulatiivinen kesto ei voi ylittää 80 päivää 12 peräkkäisen kuukauden aikana, ei

täytä jäsenvaltioilla ja mahdollisesti työmarkkinaosapuolilla olevaa velvollisuutta taata, että työntekijä saa direktiivin 2003/88 17 artiklan 2 kohdassa edellytetyt vastaavanlaiset korvaavat lepoajat.

53 Kuten näet Union syndicale ja Tšekin hallitus toteavat, direktiivin 2003/88 suojelutavoite huomioon ottaen vuosittaisella työpäivien lukumäärällä ei ole merkitystä, kun kyse on tällaisista vastaavanlaisista korvaavista lepoajoista.

54 Ranskan hallitus väittää kuitenkin, että loma- ja vapaa-ajankeskusten henkilökunnan toiminnan poikkeuksellinen luonne ei salli vastaavanlaisten korvaavien lepoaikojen myöntämistä. Keskuksiin tulevat henkilöt ovat näet alaikäisiä, jotka viettävät niissä useita päiviä, joiden aikana sama henkilöstö valvoo heitä päivin öin. Edellä mainitussa asiassa Jaeger annetun tuomion 94 kohdassa määritellyn kaltaisen korvaavan lepoajan myöntäminen kyseisten keskusten satunnaiselle ja kausiluonteiselle henkilöstölle tarkoittaisi sitä, että he pitäisivät tällaisen lepoajan ohjaamiensa alaikäisten oleskelun aikana, ja siitä seuraisi, etteivät ohjaajat, jotka kuitenkin ovat näiden alaikäisten vanhempien poissa ollessa heidät parhaiten tuntevia aikuisia, joihin alaikäiset luottavat, voisi väliaikaisesti olla heidän kanssaan, eivät myöskään yöllä. Koska on objektiivisia syitä, jotka estävät vastaavanlaisten korvaavien lepoaikojen myöntämisen, direktiivin 2003/88 17 artiklan 2 kohdassa tarkoitettuna kyseisten työntekijöiden asianmukaisena suojeluna on pidettävä sitä, että nuorisotyöpalvelusta koskevan sopimuksen tehneiden henkilöiden työpäiville on asetettu vuosittainen enimmäismäärä.

55 Näiden lausumien yhteydessä on muistutettava, että – kuten direktiivin 2003/88 17 artiklan 2 kohdasta ilmenee – kyseisellä säännöksellä sallitaan vain aivan

poikkeustapauksissa se, että työntekijälle myönnetään ”muu asianmukainen suojelu”, milloin vastaavanlaisten korvaavien lepoaikojen myöntäminen ei ole objektiivisista syistä mahdollista (ks. analogisesti em. asia Jaeger, tuomion 98 kohta).

56 Ennakkoratkaisupyyntö sisältää vain vähän konkreettisia tietoja siitä, miten loma- ja vapaa-ajankeskusten henkilöstön toiminta sujuu ja miten se on järjestetty, sekä kyseisten keskusten henkilöstön tarpeista.

57 Kun tarkastellaan kuvausta kyseisten keskusten henkilöstön mainitun kaltaisesta toiminnasta ja sen vastuusta niihin tulleista alaikäisistä, ei tosin voida pitää mahdottomana, että poikkeuksellisesti ja objektiivisten syiden vuoksi direktiivin 2003/88 3 artiklassa edellytettyä työskentelyjakson ja lepoajan säännönmukaista vuorottelua ei voida varmistaa edellä mainitussa asiassa Jaeger annetun tuomion mukaisesti.

58 Pääasiassa kyseessä olevan Ranskan säännöstön kaltaista säännöstöä, jolla työpäiville asetetaan vuosittainen enimmäismäärä, ei kuitenkaan voida missään tapauksessa pitää direktiivin 2003/88 17 artiklan 2 kohdassa tarkoitettuna asianmukaisena suojeluna. Kuten kyseisen direktiivin 15 perustelukappaleesta ilmenee, vaikka jäsenvaltioille on annettu tietty joustavuus direktiivin eräiden säännösten soveltamisessa, niiden on kuitenkin varmistettava, että työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemista koskevia periaatteita noudatetaan.

59 Vaikka direktiivin 2003/88 17 artiklan 2 kohtaa on siis tulkittava siten, että sillä annetaan jäsenvaltioille ja tarvittaessa työmarkkinaosapuolille tietty harkinnanvara niiden säätäessä poikkeustapauksia varten kyseisten työntekijöiden asianmukaisesta suojelusta, on kuitenkin niin, että tällaisella työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen

kohdistuvalla suojelulla pyritään kyseisen direktiivin 3 artiklassa säädetyn vuorokautisen vähimmäislepoajan tai sen 17 artiklan 2 kohdassa säädetyn vastaavanlaisen korvaavan lepoajan tavoin silläkin mahdollistamaan se, että työntekijät voivat rentoutua ja toipua työtehtävien aiheuttamasta rasituksesta.

60 Vaikka työn erityinen luonne tai työn tekemisen erityiset olosuhteet sallivatkin poikkeustapauksessa poikkeamisen direktiivin 2003/88 3 artiklasta sekä työskentelyjakson ja lepoajan säännönmukaista vuorottelua koskevasta velvollisuudesta, kansallisella lainsäädännöllä, jolla työntekijöille ei anneta oikeutta vuorokautiseen lepoaikaan koko heidän työsopimuksensa keston aikana, vaikka kyse on vuosittain enintään 80 päivän pituisesta sopimuksesta, ei ainoastaan viedä kyseisellä direktiivillä nimenomaisesti annetun yksittäisen oikeuden sisältöä, vaan mainittu lainsäädäntö on myös ristiriidassa direktiivin tavoitteen kanssa (ks. vastaavasti direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdasta em. asia BECTU, tuomion 48 kohta).

61 Edellä esitetty huomioon ottaen toiseen kysymykseen on vastattava, että pääasiassa kyseessä olevan kaltaisen nuorisotyöpalvelusta koskevan sopimuksen tehneet henkilöt, jotka työskentelevät satunnaisesti ja kausiluonteisesti loma- ja vapaa-ajankeskuksissa, kuuluvat direktiivin 2003/88 17 artiklan 3 kohdan b ja/tai c alakohdassa säädetyn poikkeuksen soveltamisalaan.

62 Kansallinen lainsäädäntö, jolla tällaiset sopimukset tehneiden työntekijöiden työaika rajoitetaan 80 työpäivään vuodessa, ei täytä kyseisen direktiivin 17 artiklan 2 kohdassa tämän poikkeuksen soveltamiselle asetettuja edellytyksiä, joiden mukaan kyseisille työntekijöille on annettava vastaavanlaiset korvaavat lepoajat tai poikkeustapauksissa, joissa tällaisia lepoaikoja ei objektiivisista syistä ole mahdollista myöntää, heidän on saatava asianmukainen suojelu.

Oikeudenkäyntikulut

63 Pääasian 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 (toinen jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

1) Pääasiassa kyseessä olevan kaltaisen nuorisotyöpalvelusta koskevan sopimuksen tehneet henkilöt, jotka työskentelevät satunnaisesti ja kausiluonteisesti loma- ja vapaa-ajankeskuksissa enintään 80 työpäivää vuodessa, kuuluvat tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY soveltamisalaan.

2) Pääasiassa kyseessä olevan kaltaisen nuorisotyöpalvelusta koskevan sopimuksen tehneet henkilöt, jotka työskentelevät satunnaisesti ja kausiluonteisesti loma- ja vapaa-ajankeskuksissa, kuuluvat direktiivin 2003/88 17 artiklan 3 kohdan b ja/tai c alakohdassa säädetyn poikkeuksen soveltamisalaan.

Kansallinen lainsäädäntö, jolla tällaiset sopimukset tehneiden työntekijöiden työaika rajoitetaan 80 työpäivään vuodessa, ei täytä kyseisen direktiivin 17 artiklan 2 kohdassa tämän poikkeuksen soveltamiselle asetettuja edellytyksiä, joiden mukaan kyseisille työntekijöille on annettava vastaavanlaiset

korvaavat lepoajat tai poikkeustapauksissa, joissa tällaisia lepoaikoja ei objektiivisista syistä ole mahdollista myöntää, heidän on saatava asianmukainen suojelu.

Allekirjoitukset