YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (kuudes jaosto)
18 päivänä maaliskuuta 2004 *

Asiassa C-342/01,

jonka Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (Espanja) on saattanut EY 234 artiklan nojalla yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi saadakseen tässä kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa

María Paz Merino Gómez

vastaan

Continental Industrias del Caucho SA

ennakkoratkaisun tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 23 päivänä marraskuuta 1993 annetun neuvoston direktiivin 93/104/EY (EYVL L 307, s. 18) 7 artiklan 1 kohdan, toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) 19 päivänä lokakuuta 1992 annetun neuvoston direktiivin 92/85/ETY (EYVL L 348, s. 1) 11 artiklan 2 kohdan a alakohdan ja

* Oikeudenkäyntikieli: espanja.

miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9 päivänä helmikuuta 1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY (EYVL L 39, s. 40) 5 artiklan 1 kohdan tulkinnasta,

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (kuudes jaosto),

toimien kokoonpanossa: J. N. Cunha Rodrigues, joka hoitaa kuudennen jaoston puheenjohtajan tehtäviä, sekä tuomarit J.-P. Puissochet, R. Schintgen, F. Macken ja N. Colneric (esittelevä tuomari),

julkisasiamies: J. Mischo,
kirjaaja: R. Grass,

ottaen huomioon kirjalliset huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Merino Gómez, edustajanaan abogada G. J. Gonzales Gil,

— Espanjan hallitus, asiamiehenään R. Silva de Lapuerta,

— Italian hallitus, asiamiehenään I. M. Braguglia, avustajanaan avvocato dello Stato G. Fiengo,

— Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään N. Yerrel ja I. Martínez del Peral,

ottaen huomioon esittelevän tuomarin kertomuksen,

kuultuaan julkisasiamiehen 3.4.2003 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid on esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle 3.9.2001 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 12.9.2001, EY 234 artiklan nojalla kaksi ennakkoratkaisukysymystä tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 23 päivänä marraskuuta 1993 annetun neuvoston direktiivin 93/104/EY (EYVL L 307, s. 18) 7 artiklan 1 kohdan, toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) 19 päivänä lokakuuta 1992 annetun neuvoston direktiivin 92/85/ETY (EYVL L 348, s. 1) 11 artiklan 2 kohdan a alakohdan ja miesten ja naisten tasaarvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9 päivänä helmikuuta 1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY (EYVL L 39, s. 40) 5 artiklan 1 kohdan tulkinnasta.

2 Nämä kysymykset on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat Merino Gómez ja Continental Industrias del Caucho SA -niminen yhtiö (jäljempänä Continental Industrias) ja jossa on kyse Merino Gómezin, jonka äitiysloma on osunut päällekkäin yrityskohtaisessa työehtosopimuksessa määrätyn koko työpaikkaa koskevan yleisen vuosilomakauden kanssa, esittämästä vaatimuksesta saada pitää vuosilomansa.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Yhteisön oikeus

3 Direktiivin 93/104/EY 7 artiklassa säädetään seuraavaa:

"Vuosiloma

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava toimenpiteet, joilla turvataan jokaiselle työntekijälle oikeus vähintään neljän viikon palkalliseen vuosilomaan tällaisen loman saamiselle ja myöntämiselle kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä asetettujen edellytysten mukaisesti.

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

4 Direktiivin 15 artiklassa säädetään seuraavaa:

"Edullisemmat määräykset

Tämä direktiivi ei vaikuta jäsenvaltioiden oikeuteen soveltaa tai ottaa käyttöön lakeja, asetuksia tai hallinnollisia määräyksiä, jotka ovat työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemiselle edullisempia, eikä oikeuteen edistää tai sallia sellaisten työehtosopimusten tai työmarkkinaosapuolten välisten sopimusten soveltamista, jotka ovat työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemiselle edullisempia."

5 Direktiivin 92/85/ETY johdanto-osan 14. perustelukappaleessa todetaan, että raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden alttius vaaroille tekee tarpeelliseksi myöntää heille oikeus äitiyslomaan.

6 Direktiivin 2 artiklassa määritellään, mitä direktiivissä tarkoitetaan raskaana olevalla työntekijällä, äskettäin synnyttäneellä työntekijällä ja imettävällä työntekijällä, viittaamalla kansallisiin lainsäädäntöihin ja/tai käytäntöihin.

7 Direktiivin 92/85/ETY 8 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

"Jäsenvaltioiden on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet varmistaakseen 2 artiklassa mainituille työntekijöille oikeuden vähintään 14 viikon pituiseen yhtämittaiseen äitiyslomaan, joka kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti ajoittuu ennen ja/tai jälkeen synnytyksen."

8 Direktiivin 11 artiklassa säädetään seuraavaa:

"Työhön liittyvät oikeudet

Jotta 2 artiklassa määritellyille työntekijöille voidaan taata tämän artiklan mukaiset oikeudet terveyden ja turvallisuuden suojeluun, on säädettävä, että:

— —

2) edellä 8 artiklassa tarkoitetuissa tapauksissa on varmistettava seuraavat asiat:

a) edellä 2 artiklassa tarkoitettujen työntekijöiden työsopimukseen liittyvät, muut kuin jäljempänä b alakohdassa tarkoitetut oikeudet;

b) palkan maksun jatkuminen ja/tai oikeus riittävään korvaukseen 2 artiklassa tarkoitetuille työntekijöille;

— — "

9 Direktiivin 76/206/ETY 2 artiklan 1 ja 3 kohdassa säädetään seuraavaa:

"1. Tasa-arvoisen kohtelun periaatteella tarkoitetaan jäljempänä, että minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei saa esiintyä välittömästi tai välillisesti etenkään siviilisäädyn tai perheaseman perusteella.

— —

3. Tämän direktiivin estämättä saadaan soveltaa säännöksiä, jotka koskevat naisten suojelua erityisesti raskauden ja synnytyksen perusteella."

10 Direktiivin 5 artiklassa säädetään seuraavaa:

"1. Tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisella työoloihin, palvelussuhteen lakkauttamisen perusteet mukaan lukien, tarkoitetaan, että miehille ja naisille on taattava samat ehdot ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

2. Tätä tarkoitusta varten jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että:

— —

b) kaikki tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaiset kollektiivisten sopimusten, yksittäisten työsopimusten, yritysten sisäisten sääntöjen ja vapaita ammatteja koskevien sääntöjen määräykset julistetaan tai voidaan julistaa mitättömiksi taikka niitä voidaan muuttaa;

— — "

Kansallinen oikeus

Sovellettava laki

11 Kuninkaan asetuksella (Real Decreto Legislativo) nro 1/1995 24.3.1995 hyväksytyn Estatuto de los Trabajadores -nimisen lakikokonaisuuden (työntekijöitä koskeva lakikokonaisuus; jäljempänä työsopimuslaki) (Boletín Oficial del Estado nro 75, 29.3.1995, s. 9654) 38 §:ssä säädetään seuraavaa:

"1. Palkallisesta vuosilomakaudesta, jota ei voi korvata rahalla, sovitaan työehtosopimuksessa tai työsopimuksessa. Missään oloissa sen pituus ei voi olla alle 30 kalenteripäivää.

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

— — "

12 Työsopimuslain 48 §:n 4 momentissa säädetään seuraavaa:

"Työsuhde keskeytyy synnytyksen vuoksi yhtäjaksoisesti 16 viikon ajaksi. Jos lapsia syntyy kaksi tai useampia, tätä aikaa voidaan pidentää kahdella viikolla kutakin syntynyttä lasta kohti toisesta lapsesta lukien. Työntekijä voi itse päättää äitiysloman ajankohdasta, kunhan vähintään kuusi viikkoa siitä pidetään välittömästi synnytyksen jälkeen — — ."

Toimialakohtainen työehtosopimus

13 Renkaanvalmistaja Continental Industriasin ja sen työntekijöiden välisistä suhteista määrätään kemianteollisuuden työehtosopimuksessa. Sen 46 §:ssä määrätään työsuhteen keskeytymisestä äitiyden perusteella 16 viikon ajaksi eli samaksi ajaksi kuin laissa säädetään.

14 Työehtosopimuksen 43 § koskee vuosilomaa ja sen pituutta, joka on sama kuin laissa eli 30 kalenteripäivää, ja siinä täsmennetään, että vähintään 15 päivää on pidettävä yhtäjaksoisesti kesä- ja syyskuun välisenä aikana.

Yrityskohtainen työehtosopimus

15 Continental Industriasin ja työntekijöiden edustajien välillä 7.5.2001 tehdyllä työehtosopimuksella vahvistettiin kaksi koko henkilökunnan yleistä lomakautta, joista ensimmäinen oli 16.7.–12.8.2001 ja toinen 6.8.–2.9.2001. Työehtosopimus perustuu työehtosopimusriidan ratkaisumenettelyssä, joka oli pantu vireille työntekijöiden edustajien vaatimuksesta, aikaansaatuun sovintoon.

16 Tässä työehtosopimuksessa määrättiin myös, että kuusi työntekijää voi poikkeuksellisesti pitää lomaa syyskuussa. Etusija on annettu työntekijöille, jotka eivät olleet edellisenä vuonna voineet valita lomapäiviään.

Pääasia

17 Kantaja Merino Gómez on työskennellyt työntekijänä Continental Industriasin palveluksessa 12.9.1994 lähtien. Kantajan äitiysloma alkoi 5.5.2001 ja päättyi 24.8.2001.

18 Merino Gómez oli vuonna 2000 saanut valita loma-aikansa, joten 7.5.2001 tehdyn työehtosopimuksen 7 §:ssä vahvistettujen sääntöjen mukaan hänen ei olisi pitänyt voida pitää vuosilomaa poikkeuksellisena ajanjaksona syyskuussa 2001.

19 Hän kuitenkin vaati saada pitää vuosilomansa 25.8.–21.9.2001 tai toissijaisesti 1.–27.9.2001 heti äitiyslomansa jälkeen.

20 Continental Industrias kieltäytyi myöntämästä Merino Gómezille tämän vaatimaa lomaa.

21 Merino Gómez nosti 6.6.2001 Juzgado de lo Social de Madridissa kanteen, jossa hän vaati saada pitää lomansa.

Ennakkoratkaisukysymykset

22 Ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen mukaan Espanjan tuomioistuimet ovat jo saaneet ratkaistavakseen pääasian kaltaisia, äitiysloman ja työehtosopimuksessa vahvistetun henkilökunnan lomakauden päällekkäisyyttä koskevia asioita. Se toteaa, että eri ylemmän asteiset tuomioistuimet, etenkin Tribunal Supremo 30.11.1995 ja 27.6.1996 antamissaan tuomioissa, Tribunal Superior de Justicia de Navarra 10.2.2000 antamassaan tuomiossa, Tribunal Superior de Justicia de Andalucía 7.12.1999 antamassaan tuomiossa ja Tribunal Superior de Justicia de Madrid 13.7.1999 antamassaan tuomiossa ovat ottaneet kannan, että työntekijällä ei tällaisissa tapauksissa ole oikeutta pitää vuosilomaansa eri aikaan kuin yrityksen työehtosopimuksessa on määrätty, koska sen

noudattamisella, mitä on tällä tavoin sovittu, on etusija työntekijälle henkilökohtaisesti myönnettävään lomaoikeuteen nähden.

23 Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin ei hyväksy tätä kantaa. Se korostaa, että yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännössä direktiivin 93/104/EY 7 artiklan tulkintaa koskevassa asiassa C-173/99, BECTU, 26.6.2001 annetussa tuomiossa (Kok. 2001 s. I-4881) ja direktiivin 92/85/ETY 8 artiklan tulkintaa koskevassa asiassa C-411/96, Boyle ym., 27.10.1998 annetussa tuomiossa (Kok. 1998 s. I-6401) sekä direktiiviä 76/207/ETY koskevassa asiassa C-136/95, Thibault, 30.4.1998 annetussa tuomiossa (Kok. 1998, s. I-2011) on todettu, että yhdenvertaisen kohtelun ja raskaana olevien tai imettävien naisten syrjinnän kiellon periaatteista seuraa, että työntekijän on voitava pitää vuosilomansa eri aikaan äitiyslomansa kanssa, mikäli yrityksen ja työntekijöiden edustajien välillä työehtosopimuksessa etukäteen määrätty vuosiloma ja työntekijän äitiysloma osuvat päällekkäin. Mikäli näiden kahden lomakauden päällekkäisyys hyväksyttäisiin, se merkitsisi sitä, että toinen niistä, tässä tapauksessa vuosiloma, menetettäisiin.

24 Ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen mukaan tätä ratkaisua ei estä se, että työehtosopimuksessa on vahvistettu etukäteen koko henkilökuntaa koskeva lomakausi. Jotta 7.5.2001 tehdyssä työehtosopimuksessa noudatettaisiin tasa-arvoisen kohtelun periaatteen ja syrjintäkiellon periaatteen sekä vuosiloma-oikeuden takaavaa yhteisön lainsäädäntöä, siinä olisi pitänyt määrätä yrityksen raskaana olevien työntekijöiden erityisestä asemasta ja taata näille oikeus sekä äitiyslomaan että vuosilomaan. Asiassa C-333/97, Lewen, 21.10.1999 annettuun tuomioon (Kok. 1999, s. I-7243) vedoten ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin katsoo, että koska näin ei ole tehty, työehtosopimuksessa on rikottu asiaan sovellettavaa yhteisön lainsäädäntöä.

25 Siinä tapauksessa, että ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen ensimmäiseen kysymykseen vastataan myönteisesti, siis mikäli sen tulkinta yhteisön oikeudesta vahvistetaan, katsoo ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin, että on ratkaistava toinenkin kysymys. Tältä osin se muistuttaa,

että työntekijällä on kansallista lainsäädäntöä noudattaen oikeus äitiyslomaan, joka on kaksi viikkoa pidempi kuin direktiivin 92/85/ETY 8 artiklan 1 kohdassa säädetty vähimmäispituus, ja samoin että kansallisessa lainsäädännössä säädetään, että työntekijällä on oikeus 30 kalenteripäivän vuosilomaan, eli kaksi päivää enemmän kuin direktiivin 93/104/EY 7 artiklassa säädetyt neljä viikkoa (28 päivää).

26 Koska kansallisen oikeuden säännökset ovat työntekijöiden kannalta edullisempia kuin direktiivi 92/85/ETY, ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin katsoo, että on tunnustettava työntekijälle oikeus 30 kalenteripäivän pituiseen vuosilomaan, joista on säädetty kansallisessa lainsäädännössä ja sovellettavassa toimialakohtaisessa työehtosopimuksessa.

27 Näiden seikkojen perusteella Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

"1) Kun yrityksen ja työntekijöiden edustajien välisissä työehtosopimuksissa vahvistetaan koko henkilökunnalle lomakauden ajankohta ja kun tämä ajankohta menee päällekkäin työntekijän äitiysloman kanssa, taataanko direktiivin 93/104/EY 7 artiklan 1 kohdassa, direktiivin 92/85/ETY 11 artiklan 2 kohdan a alakohdassa ja direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 1 kohdassa tälle työntekijälle oikeus pitää vuosilomansa sellaiseen muuhun kuin työehtosopimuksessa määrättyyn aikaan, joka ei mene päällekkäin hänen äitiyslomansa kanssa?

2) Mikäli edelliseen kysymykseen vastataan myöntävästi, onko vuosilomaoikeuden aineellisena sisältönä pidettävä yksinomaan direktiivin 93/104/EY 7 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua neljän viikon lomaa vai koskeeko se myös kansallisessa lainsäädännössä eli työsopimuslain nro 1/1995 38 §:n 1 momentissa säädettyä 30:tä kalenteripäivää?"

Ennakkoratkaisukysymykset

Ensimmäinen ennakkoratkaisukysymys

28 Direktiivin 93/104/EY 7 artiklan 1 kohdan nojalla jäsenvaltioiden on toteutettava toimenpiteet, joilla turvataan jokaiselle työntekijälle oikeus vähintään neljän viikon palkalliseen vuosilomaan tällaisen loman saamiselle ja myöntämiselle kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä asetettujen ehtojen mukaisesti.

29 Jokaisen työntekijän oikeutta palkalliseen vuosilomaan on pidettävä yhteisön sosiaalioikeuden periaatteena, jolla on erityinen merkitys ja josta ei voi poiketa ja jonka toimivaltaiset kansalliset viranomaiset voivat panna täytäntöön ainoastaan direktiivissä 93/104/EY nimenomaisesti luetelluissa rajoissa (em. asia BECTU, tuomion 43 kohta).

30 Tältä osin on huomattava, että tässä direktiivissä vahvistetaan lisäksi sääntö, jonka mukaan 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 (em. asia BECTU, tuomion 44 kohta).

31 Direktiivin 93/104/EY 7 artiklan 1 kohtaa, jonka mukaan jäsenvaltioiden on ryhdyttävä tarpeellisiin toimenpiteisiin "tällaisen loman saamiselle ja myöntämiselle kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä asetettujen ehtojen mukai-

sesti" on ymmärrettävä tarkoittavan, että kansallisten soveltamista koskevien yksityiskohtaisten sääntöjen on joka tapauksessa oltava sellaisia, että niillä kunnioitetaan työntekijän oikeutta vähintään neljän viikon palkalliseen vuosilomaan.

32 Oikeudella vuosilomaan on eri päämäärä kuin oikeudella äitiyslomaan. Äitiysloman tarkoitus nimittäin on toisaalta naisen raskaudenaikaisen ja -jälkeisen biologisen tilan ja toisaalta naisen ja lapsen välillä raskauden ja synnytyksen jälkeen vallitsevan erityisen suhteen suojeleminen (ks. asia 184/83, Hofmann, tuomio 12.7.1984, Kok. 1984, s. 3047, 25 kohta; em. asia Thibault, tuomion 25 kohta ja em. asia Boyle ym., tuomion 41 kohta).

33 Direktiivin 93/104/ETY 7 artiklan 1 kohtaa on siten tulkittava siten, että siinä tapauksessa, että työntekijän äitiysloma ja koko henkilöstölle vahvistettu vuosilomakausi osuvat päällekkäin, direktiivin palkallista vuosilomaa koskevien vaatimusten ei voida katsoa täyttyvän.

34 Lisäksi direktiivin 92/85/ETY 11 artiklan 2 kohdan a alakohdassa säädetään, että äitiyslomatapauksessa työntekijän muiden kuin saman säännöksen b alakohdassa säädettyjen työsopimukseen liittyvien oikeuksien toteutuminen on varmistettava.

35 Asian on oltava tällä tavoin palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden osalta.

36 Direktiivin 76/207/ETY osalta on täsmennettävä, että palkallisen vuosiloman ajankohdan määräytymiseen sovelletaan tätä direktiiviä (äitiysloman alkamisajankohdasta ks. em. asia Boyle ym., tuomion 47 kohta).

37 Direktiivillä tavoitellaan aineellista eikä muodollista tasa-arvoa. Näin ollen naisille direktiivin 2 artiklan 3 kohdan mukaisesti annettujen oikeuksien, joiden tarkoituksena on suojella naisia raskauden ja äitiyden aikana, toteuttaminen ei saa johtaa naisten epäedulliseen kohteluun työehdoissa (ks. em. asia Thibault, tuomion 26 kohta).

38 Tästä seuraa, että direktiivin 76/207/EY 5 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että työntekijän on saatava käyttää vuosilomansa muuhun kuin äitiysloman aikaan.

39 Tästä ei voida poiketa siinäkään tapauksessa, että äitiysloman ja työehtosopimuksessa yleisesti määrätyn, koko henkilöstön vuosiloman ajankohdat osuvat päällekkäin.

40 On lisäksi todettava, että direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 2 kohdan b alakohdan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet

sen varmistamiseksi, että kaikki tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaiset kollektiivisten sopimusten määräykset voidaan julistaa mitättömiksi taikka niitä voidaan muuttaa.

41 Kaiken edellä esitetyn perusteella ensimmäiseen ennakkoratkaisukysymykseen on vastattava siten, että direktiivin 93/104/EY 7 artiklan 1 kohtaa, direktiivin 92/85/ETY 11 artiklan 2 kohdan a alakohtaa ja direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että työntekijän on voitava pitää vuosilomansa eri aikaan kuin äitiyslomansa myös siinä tapauksessa, että äitiysloma osuu päällekkäin työehtosopimuksissa koko henkilökunnalle vahvistetun yleisen vuosiloma-ajan kanssa.

Toinen ennakkoratkaisukysymys

42 Toisella kysymyksellään ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin kysyy ennen kaikkea, saako työntekijä pääasian kaltaisessa tapauksessa yhteisön oikeudessa säädetyn minimimäärän vai kansallisessa lainsäädännössä vahvistetun tätä suuremman määrän vuosilomapäiviä.

43 Direktiivin 93/104/EY 15 artiklan mukaisesti direktiivi ei vaikuta jäsenvaltioiden oikeuteen soveltaa tai ottaa käyttöön lakeja, asetuksia tai hallinnollisia määräyksiä, jotka ovat työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemiselle edullisempia, eikä oikeuteen edistää tai sallia sellaisten työehtosopimusten tai

työmarkkinaosapuolten välisten sopimusten soveltamista, jotka ovat työntekijöiden turvallisuuden tai terveyden suojelemiselle edullisempia.

44 Kun jäsenvaltio on ottanut käyttöön direktiivissä säädettyä vähimmäispituutta pidemmän vuosiloman, direktiivin 92/85/ETY 11 artiklan 2 kohdan a alakohdan soveltamisesta seuraa, että naisilla, joiden äitiysloma osuu päällekkäin työehtosopimuksessa koko henkilökunnalle vahvistetun loma-ajan kanssa, on oikeus pidempään vuosilomaan.

45 Toiseen kysymykseen on siis vastattava, että direktiivin 92/85/ETY 11 artiklan 2 kohdan a alakohtaa on tulkittava siten, että säännös koskee myös pääasian tilanteen kaltaisessa tilanteessa olevan työntekijän oikeutta kansallisessa lainsäädännössä säädettyyn vuosilomaan, joka on pidempi kuin direktiivissä 93/104/EY säädetty vähimmäisvuosiloma.

Oikeudenkäyntikulut

46 Yhteisöjen tuomioistuimelle huomautuksensa esittäneille Espanjan ja Italian hallituksille ja komissiolle aiheutuneita oikeudenkäyntikuluja ei voida määrätä korvattaviksi. Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely yhteisöjen tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta.

Näillä perusteilla

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (kuudes jaosto)

on ratkaissut Juzgado de lo Social n° 33 de Madridin 3.9.2001 tekemällään päätöksellä esittämät kysymykset seuraavasti:

1) Tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 23 päivänä marraskuuta 1993 annetun neuvoston direktiivin 93/104/EY 7 artiklan 1 kohtaa, toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) 19 päivänä lokakuuta 1992 annetun neuvoston direktiivin 92/85/ETY 11 artiklan 2 kohdan a alakohtaa ja miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9 päivänä helmikuuta 1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että työntekijän on voitava pitää vuosilomansa eri aikaan kuin äitiyslomansa myös siinä tapauksessa, että äitiysloma osuu päällekkäin työehtosopimuksessa koko henkilökunnalle vahvistetun yleisen vuosiloma-ajan kanssa.

2) Direktiivin 92/85/ETY 11 artiklan 2 kohdan a alakohtaa on tulkittava siten, että säännös koskee myös pääasian tilanteen kaltaisessa tilanteessa olevan

työntekijän oikeutta kansallisessa lainsäädännössä säädettyyn vuosilomaan, joka on pidempi kuin direktiivissä 93/104/EY säädetty vähimmäisvuosiloma.

Cunha Rodrigues Puissochet Schintgen

Macken Colneric

Julistettiin Luxemburgissa 18 päivänä maaliskuuta 2004.

R. Grass V. Skouris

kirjaaja presidentti