Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN MÄÄRÄYS (kuudes jaosto)

21 päivänä helmikuuta 2013 *

Työjärjestyksen 99 artikla — Direktiivi 2003/88/EY — Työajan järjestäminen — Oikeus palkalliseen vuosilomaan — Yrityksen vahvistama vuosiloma, joka osuu päällekkäin sairausloman kanssa — Oikeus pitää vuosiloma muuna ajankohtana — Rahakorvaus vuosilomasta, jota ei ole pidetty

Asiassa C-194/12,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Juzgado de lo Social de Benidorm (Espanja) on esittänyt 22.2.2012 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 26.4.2012, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

**Concepción Maestre García**

vastaan

**Centros Comerciales Carrefour SA,**

UNIONIN TUOMIOISTUIN (kuudes jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja M. Berger sekä tuomarit E. Levits (esittelevä tuomari) ja J.-J. Kasel,

julkisasiamies: Y. Bot,

kirjaaja: A. Calot Escobar,

ottaen huomioon unionin tuomioistuimen päätöksen antaa julkisasiamiestä kuultuaan unionin tuomioistuimen työjärjestyksen 99 artiklan mukainen perusteltu määräys,

on antanut seuraavan

**määräyksen**

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 kantajana on Concepción Maestre García ja vastaajana hänen työnantajansa Centros Comerciales Carrefour SA (jäljempänä Carrefour) ja joka koskee Maestre Garcían vaatimusta saada pitää vuosiloma muuna kuin yrityksen vahvistamana ajanjaksona, jolloin hän oli ollut sairauslomalla, tai toissijaisesti saada rahallinen korvaus tästä pitämättä jääneestä lomasta.

* Oikeudenkäyntikieli: espanja.

## Asiaa koskevat oikeussäännöt

*Unionin säännöstö*

3 Direktiivin 2033/88 7 artikla, jonka otsikko on ”Vuosiloma”, kuuluu seuraavasti:

”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.”

4 Direktiivin 2003/88 17 artiklassa säädetään, että jäsenvaltiot voivat poiketa tämän direktiivin tietyistä säännöksistä. Sen 7 artiklasta poikkeaminen ei ole sallittua.

*Kansallinen säännöstö*

5 Työntekijöiden asemasta annetun lain kodifioidun tekstin hyväksymisestä 24.3.1995 annetulla kuninkaan asetuksella 1/1995 (Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de os Trabajadores; BOE nro 75, 29.3.1995, s. 9654), sellaisena kuin sitä sovellettiin pääasian tosiseikkojen tapahtuma-aikaan (jäljempänä työntekijöiden asemasta annettu laki), säännellään muun muassa palkallista vuosilomaa sekä tilapäistä työkyvyttömyyttä.

6 Työntekijöiden asemasta annetun lain 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.”

7 Työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentissa säädetään edellytyksistä, joilla työsopimus voidaan keskeyttää synnytyksen, synnytyksen jälkeen tapahtuneen äidin kuoleman, ennenaikaisen synnytyksen, vastasyntyneen sairaalahoitoon joutumisen, lapseksiottamisen tai kasvattilapseksi ottamisen vuoksi.

8 Suurmyymäläalalla vuosiksi 2009–2012 tehdyn työehtosopimuksen 37 §:n viimeisessä momentissa on työntekijöiden asemasta annetun lain 38 §:n viimeistä momenttia vastaava määräys.

## Pääasia ja ennakkoratkaisukysymys

9 Maestre García, joka työskentelee Carrefourin kassanhoitajana, oli sairauslomalla 4.11.2010–20.6.2011. Tänä aikana vahvistettiin vuoden 2011 lomasuunnitelmakalenteri. Pääasian kantaja sai 10 päivän lomajakson talvella ja 21 päivän lomajakson kesällä.

10 Lomajaksot, jotka hänelle myönnettiin, kattoivat hänen sairausloma-aikansa. Näin ollen Maestre García pyysi työnantajaansa vahvistamaan nämä jaksot hänen sairauslomansa päättymisen jälkeiselle ajalle. Tämä pyyntö hyväksyttiin vain talvijakson osalta, koska kesäjakson osalta oli syntynyt organisointi- ja työvoimaongelma.

11 Saadakseen tunnustetuksi vuotta 2011 koskevan vuosilomaoikeutensa, Maestre García nosti kanteen, jolla hän vaati pääasiallisesti Carrefourin velvoittamista myöntämään hänelle 21 päivän mittaisen kesälomajakson, jota hän ei ollut voinut käyttää, ja toissijaisesti maksamaan hänelle rahakorvauksen.

12 Koska Juzgado de lo Social de Benidormilla on epäilyksiä unionin oikeuden suhteen sen käsiteltävänä olevan oikeusriidan ratkaisemisesta silloin, kun vuosilomajaksot menevät päällekkäin sairausloman kanssa, se on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko – – direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohta esteenä sellaiselle kansallisen lainsäädännön tulkinnalle, jonka mukaan työntekijällä ei ole oikeutta keskeyttää jo alkanutta vuosilomaa ja siirtää koko [vuosi]lomaa tai jäljellä olevaa [vuosi]lomaa pidettäväksi muuna ajankohtana, jos hänen tilapäinen työkyvyttömyytensä alkaa ennen vuosilomaa ja on tuotannollisia tai organisointiin liittyviä syitä, jotka estävät sen siirtämisen?

2) Onko – – direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohta esteenä sellaiselle kansallisen lainsäädännön tulkinnalle, jonka mukaan yrityksessä voidaan vahvistaa yksipuolisesti [vuosi]lomajakso, joka osuu samaan aikaan tilapäisen työkyvyttömyyden kanssa, jos työntekijä ei ole aikaisemmin ilmaissut sitä, että hän haluaa pitää loman jonakin muuna aikana, ja yrityksen työntekijöiden edustajien ja yrityksen välillä on olemassa sopimus, jossa sallitaan tämä?

3) Onko – – direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohta esteenä sellaiselle kansallisen lainsäädännön tulkinnalle, jossa sallitaan rahakorvauksen maksaminen lomista, joita ei ole käytetty tilapäisen työkyvyttömyyden vuoksi, jos on olemassa tuotannollisia tai organisointiin liittyviä syitä, joiden vuoksi [vuosi]lomaa ei tosiasiallisesti voida pitää, vaikka työsopimusta ei ole päätetty?”

## Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

13 Unionin tuomioistuimen työjärjestyksen 99 artiklan mukaan on niin, että jos ennakkoratkaisukysymykseen annettava vastaus on selvästi johdettavissa oikeuskäytännöstä, unionin tuomioistuin voi julkisasiamiestä kuultuaan milloin tahansa päättää ratkaista asian perustellulla määräyksellä, jossa viitataan asiaa koskevaan oikeuskäytäntöön.

14 Kyseistä artiklaa on sovellettava nyt käsiteltävässä asiassa.

### *Ensimmäinen ja toinen kysymys*

15 Ensimmäisellä ja toisella kysymyksellään, joita on käsiteltävä yhdessä, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee lähinnä, onko direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että se on esteenä kansallisen säännöstön sellaiselle tulkinnalle, jonka mukaan työntekijällä, joka on sairauslomalla sen yrityksen, jossa hän työskentelee, lomakalenterissa yksipuolisesti vahvistetun

vuosilomajakson aikana, ei ole yrityksen tuotantoon tai organisointiin liittyvistä syistä oikeutta hänen sairauslomansa päättyessä saada vuosilomaansa muuna kuin alun perin vahvistettuna aikana, tarvittaessa kyseisen lomakauden ulkopuolella.

16 Tästä on ensiksi muistettava, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan jokaisen työntekijän oikeutta palkalliseen vuosilomaan on pidettävä unionin sosiaalioikeuden periaatteena, jolla on erityinen merkitys ja josta ei voida poiketa ja jonka toimivaltaiset kansalliset viranomaiset voivat panna täytäntöön ainoastaan tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 23.11.1993 annetussa neuvoston direktiivissä 93/104/EY (EYVL L 307, s. 18) itsessään nimenomaisesti ilmaistuissa rajoissa; kyseinen direktiivi kodifioitiin direktiivillä 2003/88 (asia C-214/10, KHS, tuomio 22.11.2011, Kok., s. I-11757, 23 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

17 Toiseksi on huomattava, että sen lisäksi, että oikeudella palkalliseen vuosilomaan on unionin sosiaalioikeuden periaatteena erityinen merkitys, siitä on myös määrätty nimenomaisesti Euroopan unionin perusoikeuskirjan, jolla on SEU 6 artiklan 1 kohdan mukaan sama oikeudellinen arvo kuin perussopimuksilla, 31 artiklan 2 kohdassa (em. asia KHS, tuomion 37 kohta ja asia C-337/10, Neidel, tuomio 3.5.2012, 40 kohta).

18 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 toipua sairaudesta, joka on johtanut tilapäiseen työkyvyttömyyteen (ks. asia C-78/11, ANGED, tuomio 21.6.2012, 19 kohta).

19 Oikeuskäytännössä on todettu myös, että 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 (ks. asia C-277/08, Vicente Pereda, tuomio 10.9.2009, Kok., s. I-8405, 22 kohta ja em. asia ANGED, tuomion 20 kohta).

20 Tästä on täsmennettävä, että työntekijällä on mahdollisuus esittää vuosilomapyyntönsä paitsi ennen päivää, jona vuosilomat vahvistetaan yrityksen lomakalenterissa, myös tämän päivän jälkeen ilmoittamalla siten olevansa erimielinen lomajaksosta, joka on myönnetty hänelle. Tässä yhteydessä kaikki yrityksen ja sen työntekijöiden edustajien välillä tehdyn sopimuksen määräykset, joilla evätään tämä mahdollisuus, ovat merkityksettömiä.

21 Näin ollen on niin, että vaikka direktiivin 2003/88 vastaisia eivät olekaan sellaiset kansalliset säännökset tai käytännöt, joiden mukaan sairauslomalla oleva työntekijä voi ottaa palkallista vuosilomaa sairauslomansa aikana (yhdistetyt asiat C-350/06 ja C-520/06, Schultz-Hoff ym., tuomio 20.1.2009, Kok., s. I-179, 31 kohta), tämän määräyksen 19 kohdassa mainitusta oikeuskäytännöstä ilmenee, että kun työntekijä ei halua ottaa vuosilomaa tällaisena aikana, työnantajalla on velvollisuus myöntää hänelle vuosiloma muuna aikana.

22 Oikeuskäytännössä on jo todettu tästä uudesta vuosilomajaksosta, joka vastaa alun perin määritetyn vuosilomajakson ja sairausloman päällekkäistä kestoa, että se 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 (ks. em. asia Vicente Pereda, tuomion 22 kohta).

23 Yrityksen etujen huomioon ottamisesta oikeuskäytännössä on täsmennetty, että 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 (ks. em. asia Vicente Pereda, tuomion 23 kohta).

24 Näistä päätelmistä johtuu, ettei työnantaja voi yrityksen etuihin liittyvistä syistä kieltäytyä myöntämästä työntekijälle jotakin muuta vuosilomajaksoa. Kun otetaan huomioon palkallisen vuosiloman erityinen merkitys unionin sosiaalioikeuden periaatteena, kuten se on tuotu esiin tämän määräyksen 17 kohdassa, yrityksen etujen huomioon ottaminen voi ilmetä vain työnantajan mahdollisuutena evätä työntekijän valitsema lomajakso korvaamalla se toisella jaksolla, joka sijaitsee tarvittaessa kyseisen lomakauden ulkopuolella, ilman että myöhemmän vuosilomajakson myöntäminen sellaisenaan kyseenalaistettaisiin.

25 Edellä esitettyjen toteamusten perusteella ensimmäiseen ja toiseen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että se on esteenä kansallisen säännöstön sellaiselle tulkinnalle, jonka mukaan työntekijällä, joka on sairauslomalla sen yrityksen, jonka palveluksessa hän on, lomakalenterissa yksipuolisesti vahvistetun vuosilomajakson aikana, ei ole yrityksen tuotantoon tai organisointiin liittyvistä syistä oikeutta hänen sairauslomansa päätyttyä saada vuosilomaansa muuna kuin alun perin vahvistettuna ajankohtana, tarpeen vaatiessa kyseisen lomakauden ulkopuolella.

*Kolmas kysymys*

26 Kolmannella kysymyksellään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee lähinnä, onko direktiivin 2003/88 7 artiklaa tulkittava siten, että se on esteenä kansallisen säännöstön sellaiselle tulkinnalle, jossa sallitaan se, että se vuosilomajakso, jota työntekijä ei ole voinut käyttää työkyvyttömyyden vuoksi, korvataan rahalla, vaikka työsuhde ei olekaan päättynyt, vaan on olemassa yrityksen tuotantoon tai organisointiin liittyviä syitä, jotka estävät työntekijää pitämästä vuosilomaansa.

27 Tähän kysymykseen vastaamiseksi on aluksi muistutettava, että direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdan mukaan ”palkallisen vuosiloman vähimmäisaikaa ei saa korvata rahalla, paitsi kun työsuhde päättyy”.

28 Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan (ks. em. asia Vicente Pereda, tuomion 20 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen ja em. asia Neidel, tuomion 29 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen) työntekijän täytyy tavallisesti voida saada nauttia todellisesta levosta hänen turvallisuutensa ja terveytensä tehokkaaksi suojelemiseksi. Näin ollen direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohdassa sallitaan palkallisen vuosiloman korvaaminen rahalla vain silloin, kun työsuhde päättyy.

29 Pääasiassa on selvää, ettei Maestre Garcían työsuhde ole päättynyt, joten direktiivin 2003/88 7 artiklassa ei sallita rahakorvauksen maksamista, eivätkä yrityksen etuihin liittyvät syyt, jotka estävät työntekijää tosiasiallisesti pitämästä vuosilomaansa, ole tältä osin merkityksellisiä.

30 Edellä todetun perusteella kolmanteen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 2003/88 7 artiklaa on tulkittava siten, että se on esteenä kansallisen säännöstön sellaiselle tulkinnalle, jossa sallitaan se, että työsopimuksen voimassaoloaikana vuosilomajakso, jota työntekijä ei ole voinut käyttää työkyvyttömyyden vuoksi, korvattaisiin rahalla.

**Oikeudenkäyntikulut**

31 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 (kuudes jaosto) on määrännyt seuraavaa:

1) **Tietyistä 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 kansallisen säännöstön sellaiselle tulkinnalle, jonka mukaan työntekijällä, joka on sairauslomalla sen yrityksen, jonka palveluksessa hän on, lomakalenterissa yksipuolisesti vahvistetun vuosilomajakson aikana, ei ole yrityksen tuotantoon tai organisointiin liittyvistä syistä oikeutta sairauslomansa päätyttyä saada vuosilomaansa muuna kuin alun perin vahvistettuna ajankohtana, tarvittaessa kyseisen lomakauden ulkopuolella.**

2) **Direktiivin 2003/88 7 artiklaa on tulkittava siten, että se on esteenä kansallisen säännöstön sellaiselle tulkinnalle, jossa sallitaan se, että työsopimuksen voimassaoloaikana vuosilomajakso, jota työntekijä ei ole voinut käyttää työkyvyttömyyden vuoksi, korvattaisiin rahalla.**

Allekirjoitukset