YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (ensimmäinen jaosto)

16 päivänä maaliskuuta 2006 *

Yhdistetyissä asioissa C-131/04 ja C-257/04,

joissa on kyse EY 234 artiklaan perustuvista ennakkoratkaisupyynnöistä, jotka Employment Tribunal, Leeds (Yhdistynyt kuningaskunta) (C-131/04) ja Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Yhdistynyt kuningaskunta) (C-257/04) ovat esittäneet 9.3.2004 ja 15.6.2004 tekemillään päätöksillä, jotka ovat saapuneet yhteisöjen tuomioistuimeen 11.3.2004 ja 16.6.2004, saadakseen ennakkoratkaisun asioissa

C. D. Robinson-Steele (C-131/04)

vastaan

R. D. Retail Services Ltd,

Michael Jason Clarke (C-257/04)

vastaan

Frank Staddon Ltd

* Oikeudenkäyntikieli: englanti.

ja

J. C. Caulfield,

C. F. Caulfield ja

K. V. Barnes

vastaan

Hanson Clay Products Ltd, aiemmin Marshalls Clay Products Ltd,

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (ensimmäinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja P. Jann sekä tuomarit K. Schiemann, N. Colneric (esittelevä tuomari), K. Lenaerts ja E. Juhász,

julkisasiamies: C. Stix-Hackl,
kirjaaja: johtava hallintovirkamies L. Hewlett,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 15.9.2005 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– R. D. Retail Services Ltd, edustajanaan solicitor J. Eady,

– M. J. Clarke, J. C. Caulfield, C. F. Caulfield ja K. V. Barnes, edustajanaan A. Hogarth, QC,

– Hanson Clay Products Ltd, aiemmin Marshalls Clay Products Ltd, edustajanaan solicitor J. Eady,

– Ison-Britannian ja Pohjois-Irlannin yhdistynyt kuningaskunta, asiamiehinään R. Caudwell ja C. White, avustajanaan barrister T. Linden,

– Irlanti, asiamiehenään D. J. O'Hagan, avustajinaan N. Hyland ja N. Travers, BL,

– Alankomaiden kuningaskunta, asiamiehenään H. G. Sevenster,

– Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään M.-J. Jonczy ja N. Yerrell,

kuultuaan julkisasiamiehen 27.10.2005 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyynnöt koskevat tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 23 päivänä marraskuuta 1993 annetun neuvoston direktiivin 93/104/EY (EYVL L 307, s. 18; jäljempänä direktiivi) 7 artiklan tulkintaa.

2 Ennakkoratkaisukysymykset ovat tulleet esille sellaisten kanteiden yhteydessä, joissa on kyse vuosiloman maksamisesta siten, että vuosilomapalkka sisältyy tunti- tai päiväpalkkaan; tätä järjestelmää kutsutaan nimellä "rolled-up holiday pay".

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Yhteisön lainsäädäntö

3 Direktiivi annettiin EY:n perustamissopimuksen 118 a artiklan perusteella (EY:n perustamissopimuksen 117–120 artikla on korvattu EY 136–EY 143 artiklalla). Direktiivin 1 artiklan 1 kohdan mukaan tässä direktiivissä vahvistetaan turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäisvaatimukset työajan järjestämiseksi.

4 Direktiivin II jaksossa säädetään toimenpiteistä, jotka jäsenvaltioiden on toteutettava, jotta jokainen työntekijä saa päivittäisen ja viikoittaisen vähimmäislepoajan ja palkallisen vuosiloman. Siinä säädetään myös tauoista ja viikoittaisen työajan enimmäiskestosta.

5 Direktiivin 7 artiklassa säädetään vuosiloman osalta seuraavaa:

"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 ehtojen mukaisesti.

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

6 Direktiivin 15 artiklassa säädetään seuraavaa:

"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."

7 Direktiivin 17 artiklassa säädetään mahdollisuudesta poiketa tietyin edellytyksin sen useista säännöksistä, joiden joukossa ei kuitenkaan mainita direktiivin 7 artiklaa.

8 Direktiivin 18 artiklan 3 kohdassa säädetään seuraavaa:

"Loukkaamatta jäsenvaltioiden oikeutta kehittää muuttuvissa olosuhteissa työaikaa koskevia lakeja, asetuksia ja sopimuksia, edellyttäen, että tässä direktiivissä säädettyjä vähimmäisvaatimuksia noudatetaan, tämän direktiivin täytäntöönpano ei oikeuta työntekijöiden suojelun tason laskemista."

Kansallinen lainsäädäntö

9 Direktiivi saatettiin Yhdistyneessä kuningaskunnassa osaksi kansallista oikeusjärjestystä vuoden 1998 Working Time Regulationsilla (työaika-asetus; S.I. 1998, n° 1833; jäljempänä vuoden 1998 asetus), joka tuli voimaan 1.10.1998.

10 Vuoden 1998 asetuksen 13 §:ssä, jonka otsikkona on "Oikeus vuosilomaan", säädetään seuraavaa:

"1. – – työntekijällä on oikeus neljän viikon pituiseen vuosilomaan jokaisena lomanmääräytymisvuonna.

– –

9. Loma, johon työntekijällä on tämän asetuksen mukaan oikeus, voidaan ottaa erissä, mutta

a) se voidaan ottaa vain sinä lomanmääräytymisvuonna, jonka aikana se kertyy, ja

b) sitä ei saa korvata rahalla, paitsi jos työsuhde päättyy.

– –"

11 Kyseisen asetuksen 16 §:ssä, jonka otsikkona on "Lomajaksojen perusteella suoritettava korvaus" säädetään seuraavaa:

"1. Työntekijällä on oikeus saada korvaus kaikilta vuosiloman jaksoilta, joihin hänellä on 13 §:n mukaan oikeus, viikkopalkan mukaisesti kultakin lomaviikolta.

– –

4. Oikeus 1 momentissa tarkoitettuun korvaukseen ei vaikuta työntekijän oikeuteen saada palkkaa työsopimuksen perusteella ('sopimuspalkka').

5. Sopimuspalkka, jota työntekijälle maksetaan loma-ajalta, vapauttaa työnantajan kaikesta velvollisuudesta suorittaa muuta korvausta tämän asetuksen nojalla kyseiseltä jaksolta; ja vastaavasti korvauksen maksaminen tämän asetuksen nojalla tietyltä jaksolta vapauttaa työnantajan velvollisuudesta maksaa sopimuspalkkaa kyseiseltä jaksolta."

12 Vuoden 1998 asetuksen 30 §:ssä, jonka otsikkona on "Muutoksenhakukeinot", säädetään, että työntekijä voi nostaa Employment Tribunalissa kanteen, jos hänen työnantajansa on evännyt häneltä muun muassa 13 §:ään perustuvan oikeuden (30 §:n 1 momentin a kohta) tai jos työnantaja ei ole suorittanut työntekijälle kokonaan tai osittain summaa, joka hänelle kuuluu 16 §:n 1 momentin nojalla (30 §:n 1 momentin b kohta). Tämän osalta vuoden 1998 asetuksen 30 §:n 3–5 momentissa säädetään seuraavaa:

"3. Jos Employment Tribunal katsoo, että 1 momentin a kohdan nojalla nostettu kanne on perusteltu,

a) se toteaa tämän ja

b) se voi määrätä työnantajan suorittamaan työntekijälle korvausta.

4. Employment Tribunal vahvistaa korvauksen suuruudeksi sopivaksi ja oikeudenmukaiseksi katsomansa määrän, ottaen huomioon kaikki asiaan liittyvät seikat ja erityisesti seuraavat:

a) työnantajan virhe tämän evättyä työntekijältä mahdollisuuden käyttää tälle kuuluvaa oikeutta, ja

b) työntekijän kärsimä kaikki vahinko, joka johtuu kanteessa tarkoitetuista teoista tai laiminlyönneistä.

5. Jos Employment Tribunal, jonka käsiteltäväksi asia on saatettu 1 momentin b kohdan nojalla, toteaa, että työnantaja on laiminlyönyt maksaa työntekijälle – – 16 §:n 1 momentissa tarkoitetun korvauksen, se määrää, että työnantajan on suoritettava työntekijälle summa, johon hänellä on oikeus."

Pääasiat ja ennakkoratkaisukysymykset

Asia C-131/04

13 Robinson-Steele työskenteli R. D. Retail Services Ltd:n (jäljempänä Retail Services) palveluksessa 19.4.2002–19.12.2003. Retail Services tarjoaa henkilöstönsä palveluksia vähittäismyyntialan suuryrityksille. Työntekijät työskentelevät myymälöissä pystyttämis- ja hyllyjen täyttämistehtävissä.

14 Robinson-Steele työskenteli joko viiden päivän ajan 12 tunnin päivävuoroissa tai neljän päivän ajan samoin 12 tunnin yövuoroissa, työskentelykautenaan keskeytyksettä, lukuun ottamatta jouluna 2002 pidettyä yhtä lomaviikkoa, josta ei maksettu palkkaa erikseen.

15 Hänen työsopimuksensa ehdot vaihtelivat hänen työskentelykautenaan. Hänen työskentelyään säänneltiin 29.6.2003 lukien sopimuksella, jonka otsikkona oli "Tilapäistyöntekijöiden palkkaukseen sovellettavat ehdot". Tässä sopimuksessa määrätään erityisesti seuraavaa: "Oikeus vuosilomapalkkaan määräytyy tilapäistyön-

tekijän lomavuoden aikaisen jatkuvan työskentelyn keston perusteella. Tilapäistyöntekijä suostuu siihen, että vuosilomapalkka suoritetaan tilapäistyöntekijän tuntipalkan yhteydessä sen lisänä, ja se on määrältään 8,33 prosenttia tuntipalkasta."

16 Kansallinen tuomioistuin selostaa, että 8,33 prosentin suuruinen vuosilomapalkka vastaa matemaattisesti täsmälleen yhden viikon palkkaa sen jälkeen, kun työntekijä on työskennellyt jatkuvasti kolme kuukautta kyseisen vaihtelevan päivä- ja yövuorojärjestelmän mukaisesti.

17 Robinson-Steelen palkka maksettiin viikoittain. Hänen palkkansa oli 6,25 Englannin puntaa (GBP) tunnilta päivävuorossa ja 7,75 GBP tunnilta yövuorossa. Hänen palkkakuiteissaan oli maininta: "Palkka sisältää korvauksen lomapäivistä ja sairauspäivistä".

18 Kantaja saattoi 14.1.2004 asian Employment Tribunalin käsiteltäväksi. Hän totesi kanteessaan, että hän oli työskennellyt Retail Servicesin palveluksessa 20 kuukautta ja että tämä oli maksanut vuosilomapalkkana ainoastaan "rolled up holiday payn". Tämä tarkoitti useimmissa tapauksissa sitä, että mitään lomaa ei ollut otettu, koska kyseistä lomapalkkaa ei ollut maksettu välittömästi ennen lomaa tai sen jälkeen tai loman aikana.

19 Employment Tribunal toteaa, että mikäli Robinson-Steele on oikeassa väittäessään, että "rolled-up holiday paytä" koskeva sopimusehto on lainvastainen, sen antaman ratkaisun sisältö riippuu siitä, onko katsottava, että rikkomisen vaikutuksena on ollut, että työnantaja ei ole sallinut Robinson-Steelen käyttävän oikeuttaan vuosilomaan, tai että työnantaja ei ole suorittanut kokonaan tai osittain summaa, jonka kantaja on oikeutettu saamaan vuosilomapalkkana.

20 Kansallinen tuomioistuin toteaa, että kansallisia säännöksiä, jotka on annettu direktiivin mukaisten velvoitteiden noudattamiseksi, on tulkittu eri tavoin kansallisissa tuomioistuimissa. Employment Appeal Tribunal, jonka päätös sitoo ennakkoratkaisupyynnön esittänyttä kansallista tuomioistuinta, on katsonut, että sopimusehto "rolled-up leave paystä", joka on tietty peruspalkkaan lisättävä määrä tai prosenttiosuus, ei ole lainvastainen työaikadirektiivin tai kansallisten säännösten perusteella. Inner House of the Court of Session (Scotland) päätyi asiassa MPS Structure LTD/Munro [(2003), IRLR 350] päinvastaiseen lopputulokseen. Employment Tribunal katsoo, että ratkaisevaa merkitystä ei ole vain sillä, että vuosilomapalkka maksetaan, vaan myös sillä, että maksu tapahtuu yhteydessä työntekijän loman pitämiseen. "Rolled-up holiday pay" -järjestelmä saattaa johtaa vastoin direktiivin tavoitteita tilant eisiin, joissa työntekijät saadaan luopumaan pitämästä lomaa, jonka he muutoin tahtoisivat pitää.

21 Näissä olosuhteissa Employment Tribunal, Leeds, on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

"1) Onko kansallinen lainsäädäntö, jossa sallitaan vuosilomapalkan sisällyttäminen työntekijän tuntipalkkaan ja sen maksaminen osana työaikaan perustuvaa palkkausta, jolloin sitä ei makseta suhteessa työntekijän tosiasialliseen lomaaikaan, neuvoston direktiivin 93/104/EY 7 artiklan mukainen?

2) Estääkö direktiivin 7 artiklan 2 kohta sen, että kansallinen tuomioistuin sallii työnantajan soveltavan tuollaisia maksuja, kun tuomioistuin pyrkii antamaan kantajalle tehokasta oikeussuojaa kansallisten säännösten sisältämän toimivallan mukaisesti?"

22 Frank Staddon Ltd -niminen yhtiö (jäljempänä Frank Staddon) toimii rakennusteollisuuden alalla. Clarke työskenteli sen palveluksessa tiilenkantajana/leikkaajana.

23 Kansallisen tuomioistuimen mukaan vaikuttaa siltä, että valittaja työskenteli Frank Staddonin palveluksessa 2.4.2001–23.6.2001. Sen jälkeen hän oli lomalla 24.7.2001 saakka, jonka jälkeen hän jatkoi työskentelyä tämän yhtiön palveluksessa. Hänelle ei maksettu palkkaa 23.6.2001 ja 24.7.2001 väliseltä ajalta.

24 Clarken sopimuksessa määrättiin seuraavaa: "Kaikkien lomapäivien ja vapaapäivien palkka sisältyy päiväpalkkaan". Samaan asiakirjaan sisältyy käsinkirjoitettu merkintä, jossa lukee "Palkka" ja sen vieressä seuraavaa: "Peruspalkka 8,689 Lomapalkka 0,756 = 85 GBP päivässä." Myös ilmeisesti elokuulta 2001 olevassa palkkakuitissa oli sama erittely.

25 Edellä mainittu 85 GBP:n palkka liittyy ainoastaan 24.7.2001 alkavaan ajanjaksoon. Päiväpalkka oli ollut 80 GBP 2.4.2001, ja se korotettiin 82,50 GBP:ksi kesäkuussa. Vaikuttaa siltä, että Frank Staddon ei toimittanut erittelyä, joka olisi osoittanut päiväpalkkaan sisältyneen lomapalkan määrän ennen elokuuta 2001.

26 Clarke vaati Employment Tribunalissa 20.11.2001 nostamallaan kanteella, että Frank Staddon oli velvoitettava maksamaan hänelle 2.4.2001–16.11.2001 kertyneet vuosilomat.

27 Employment Tribunal hylkäsi kanteen 19.4.2002 tekemällään päätöksellä. Valittaja valitti tästä päätöksestä Employment Appeal Tribunaliin, joka hylkäsi valituksen 25.7.2003 tekemällään päätöksellä. Clarke haki Employment Appeal Tribunalin päätökseen muutosta Court of Appealista (England & Wales) (Civil Division).

28 Court of Appeal toteaa, että Employment Tribunal katsoi, että valittajan sopimus katkesi siksi ajaksi, kun hän oli lomalla 23.6.–24.7.2001. Osapuolet tekivät uuden sopimuksen 24.7.2001. Nämä seikat vaikuttavat sen mukaan sen korvauksen määrään, jota Clarkella saattaisi olla mahdollisuus saada, jos hän osoittaisi, että direktiiviä ja vuoden 1998 asetusta on rikottu, mutta niillä ei ole vaikutusta "rolled-up holiday paytä" koskevaan periaatteelliseen kysymykseen.

29 Court of Appeal toteaa, että Employment Appeal Tribunal päätti palauttaa asian Employment Tribunalin käsiteltäväksi sen selvittämiseksi, oliko ennen elokuuta 2001 todellisuudessa mikään prosenttiosuus tai määräosuus päiväpalkasta kohdistettu lomapalkaksi, ja oliko Clarken työsuhde katkennut.

30 Marshalls Clay Products Ltd -niminen yhtiö (jäljempänä Marshalls Clay) valmisti savituotteita rakennusalaa varten. Se otti J. C. Caulfieldin, C. F. Caulfieldin ja Barnesin (jäljempänä Caulfield ym.) palvelukseensa sekatyömiehiksi.

31 Marshalls Clay otti vuonna 1984 käyttöön niin sanotun mannermaisen vuorotyöjärjestelmän, joka merkitsi sitä, että kukin työntekijä työskenteli neljä päivää ja oli sen jälkeen neljä päivää vapaalla. Accringtonissa sijaitseva tehdas, jossa Caulfield ym. työskentelivät, oli asiaan vaikuttavana ajanjaksona koko ajan toiminnassa seitsemän päivää viikossa joulupäivää ja tapaninpäivää lukuun ottamatta.

32 Työntekijöille maksettiin palkkaa vain niiltä neljältä päivältä, joina he tekivät työtä, mutta ei niiltä neljältä päivältä, joina he eivät tehneet työtä.

33 Marshalls Clayn ja GMB-ammattiliiton välisessä kokouksessa tehtiin paikallinen työehtosopimus, joka allekirjoitettiin 9.7.1984 ja joka sisällytettiin jokaisen työntekijän työsopimukseen. Siihen sisältyi seuraava määräys:

"3. LOMAT

Lomapalkka sisältyy tuntipalkkaan, joten lomapalkka ei kasaannu. Lomapäivät otetaan lepoaikajaksojen aikana kiertävän järjestelmän mukaisesti. Jotta kyettäisiin järjestämään pidempiä lomajaksoja, jokaisella työntekijällä on oikeus

kahteen 8 peräkkäisen päivän jaksoon

ja yhteen 16 peräkkäisen päivän jaksoon.

Näistä jaksoista sovitaan paikallisesti. (Tämä tarkoittaa sitä, että kun yksi vuoro ottaa 8 peräkkäisen päivän tai 16 peräkkäisen päivän lomajakson, toinen vuoro on työssä.)"

34 Työehtosopimuksessa määrättiin lisäksi seuraavaa:

"Tällä hetkellä Accringtonin työntekijät saavat vuosilomapalkan 31 päivältä (29 päivän lomasta). Tämän osuus muista työpäivistä (232) on 13,36 prosenttia. Tuntipalkkoihin sisältyy 13,36 prosenttia lomapalkkaa."

35 Tuntipalkka koskee myös ylityötä, joten jos ja kun työntekijät tekevät ylityötä, he saavat, riippuen tarkasta ajankohdasta, jona työtä tehdään, mikä myös kuuluu osana työehtosopimukseen, 30, 50 tai 100 prosentin korotuksen sekä peruspalkkaan että lomapalkkaan.

36 Employment Appeal Tribunalin mukaan tällaisessa sopimusjärjestelmässä työntekijät voivat eri järjestelyin halutessaan ottaa lomana kaksi kahdeksan peräkkäisen päivän jaksoa tai yhden 16 peräkkäisen päivän jakson, mutta ainoastaan kokoamalla tai keräämällä yhteen lepopäiviä ja tekemällä keskinäisesti sovituin järjestelyin muiden työntekijöiden vuoroja.

37 Kaikki asian Caulfield ym. valittajat pitivät lomaa kesäkuussa 2001. Lomien pituus vaihteli mutta oli enintään 16 päivää. He pitivät myös lepopäiviä. Marshalls Clayn työvuorojärjestelyjen mukaan Caulfieldin ym. piti työskennellä 182 päivää vuodessa. Työehtosopimuksessa sovittujen lomapalkkaa koskeneiden ehtojen mukaan 13,36 prosenttia valittajien palkasta oli lomapalkkaa. Toisin sanoen työskentelemällä 182 päivänä vuodessa kukin valittaja sai 24,32 päivältä lomapalkkaa: kustakin työtunnista maksetusta 7,515 (GBP:sta) 6,629 GBP vastasi tosiasiallista työaikaa ja 0,886 GBP oli korotus, jossa otettiin lomapalkka huomioon.

38 Caulfield ym. nostivat 3.9.2001 kanteen Manchester Employment Tribunalissa ja vaativat, että Marshalls Clay oli velvoitettava maksamaan kullekin kantajalle vuosilomapalkka ajalta 1.10.1998–3.9.2001.

39 Manchester Employment Tribunal ratkaisi Caulfieldin ym. kanteet 12.12.2002 tekemällään päätöksellä ja määräsi, että heille olisi maksettava hyvitys, jonka määrä vahvistettaisiin myöhemmin.

40 Marshalls Clay valitti asiasta Employment Appeal Tribunaliin, joka hyväksyi valituksen. Tämän jälkeen Caulfied ym. hakivat muutosta Court of Appealissa.

41 Caulfield ym. väittivät Court of Appealissa, että asiaan liittyvät sopimusjärjestelyt ovat ilmeisessä ristiriidassa direktiivin kanssa, koska niiden mukaan vuosilomaa ei ole lainkaan. Työntekijä, joka jonain vuonna käyttäisi hyväkseen sopimusmääräystä, jonka mukaan on mahdollista ottaa 8 tai 16 päivän pidennetty lomajakso, tekisi yhtä paljon työtä eli ei päivääkään vähemmän kuin työtoverinsa, joka ei pidä tällaista lomaa vaan noudattaa koko vuoden ajan neljä päivää työssä / neljä päivää vapaalla -järjestelyä. Valittajien mukaan päivää voidaan pitää lomapäivänä vain, jos se on sellainen päivä, jona työntekijä muussa tapauksessa tekisi työtä.

42 Court of Appeal katsoo ensinnäkin, että "rolled-up holiday paytä" koskevat säännökset ovat kaukana sellaisesta määräyksestä, joka saisi työntekijät olemaan ottamatta lainkaan lomaa. Toiseksi ei ole mitään syytä siihen, miksi työntekijät eivät kykenisi hallinnoimaan vuosilomana kertynyttä lomapalkkaansa täysin järkevällä tavalla. Ei ole perusteltua olettaa tai päätellä, että työntekijät eivät todellisuudessa kykenisi suunnittelemaan lomajärjestelyitään toiveidensa mukaisesti esillä olevien asioiden kohteena olevien kaltaisten palkkajärjestelyjen yhteydessä.

43 Lisäksi kansallinen tuomioistuin huomauttaa, että "rolled-up holiday paytä" koskevista järjestelyistä on sovittu kattavissa ja asianmukaisissa työnantajien ja asianomaisten ammattiliittojen välisissä neuvotteluissa, jotka ovat johtaneet työehtosopimukseen. Tämä seikka viittaa sen mukaan vahvasti niiden sallittavuuteen.

44 Court of Appeal katsoo, että sen käsiteltävinä olevien asioiden kohteena olevat sopimukset (jollei asian Clarke uudelleen käsittelystä Employment Tribunalissa muuta johdu) eivät ole ristiriidassa direktiivin tai vuoden 1998 asetuksen kanssa.

45 Näissä olosuhteissa Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) päätti lykätä ratkaisun antamista ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

"1) Merkitseekö työnantajan ja työntekijän välinen sitova sopimusjärjestely, jonka mukaan tietty osa työntekijälle maksettavasta palkasta vastaa työntekijän lomapalkkaa (järjestely, jota kutsutaan yleensä nimellä 'rolled-up holiday pay'), sitä, että työaikadirektiivin – – 7 artiklassa vahvistettua työntekijän oikeutta palkalliseen vuosilomaan loukataan?

2) Olisiko kysymykseen 1 annettava vastaus erilainen, jos työntekijälle olisi maksettu sama palkka ennen kyseisen sitovan järjestelyn voimaantuloa ja sen jälkeen, jolloin järjestely ei korottaisi palkkaa vaan pikemminkin osa työntekijälle maksettavasta palkasta nimettäisiin lomapalkaksi?

3) Mikäli kysymykseen 1 vastataan myöntävästi, loukataanko [direktiivin] 7 artiklassa tarkoitettua oikeutta palkalliseen vuosilomaan, jos tämä palkka otetaan huomioon ja sillä voidaan osaltaan kuitata direktiivin mukainen oikeus?

4) Jotta noudatettaisiin direktiivin – – 7 artiklan mukaista velvoitetta varmistaa, että työntekijällä on oikeus vähintään neljän viikon palkalliseen vuosilomaan, onko välttämätöntä, että palkka maksetaan työntekijälle sen palkanmaksukauden aikana, jona hän ottaa vuosilomansa, vai onko 7 artiklan noudattamiseksi riittävää, että vuosilomapalkka maksetaan erissä vuoden aikana."

46 Nyt käsiteltävänä olevat asiat on yhdistetty yhteisöjen tuomioistuimen presidentin 7.9.2004 antamalla määräyksellä.

Ennakkoratkaisukysymysten arviointi

Asiassa C-257/04 esitetty toinen kysymys

47 Court of Appeal tiedustelee toisella kysymyksellään, jota on arvioitava ensimmäiseksi, onko direktiivin 7 artiklan vastaista, että osa työntekijälle maksettavasta työpalkasta nimetään vuosilomapalkaksi, ilman että työntekijälle suoritetaan työpalkan lisäksi muuta korvausta vuosilomapalkkana.

48 Tämän osalta on todettava, että jokaisen työntekijän oikeutta palkalliseen vuosilomaan on pidettävä yhteisön sosiaalioikeuden periaatteena, jolla on erityinen merkitys, josta ei voi poiketa ja jonka toimivaltaiset kansalliset viranomaiset voivat panna täytäntöön ainoastaan direktiivissä nimenomaisesti määritellyissä rajoissa (ks. asia C-173/99, BECTU, tuomio 26.6.2001, Kok. 2001, s. I-4881, 43 kohta).

49 Direktiivin 7 artiklan 1 kohdassa säädetyn palkallisen vuosiloman tarkoituksena on mahdollistaa, että työntekijä voi todella pitää loman, johon hänellä on oikeus.

50 Tuossa säännöksessä käytetty ilmaisu "palkallinen vuosiloma" tarkoittaa, että palkanmaksua on jatkettava direktiivissä tarkoitetun vuosiloman keston ajan. Toisin sanoen työntekijälle on suoritettava normaalia palkkaa tämän lepojakson ajalta.

51 Näissä olosuhteissa on katsottava, että sopimuksella, jonka mukaan yhtäältä työntekijälle työpalkkana suoritettu määrä ja toisaalta vähimmäisajan vuosiloma-palkkana erissä suoritettu määrä ovat yhdessä samansuuruiset kuin ennen tämän sopimuksen voimaantuloa pelkästään työpalkkana suoritettu määrä, tehdään tyhjäksi direktiivin 7 artiklassa tarkoitettu työntekijän oikeus palkalliseen vuosilomaan, koska sillä vähennetään palkan määrää. Tällainen tulos olisi vastoin direktiivin 18 artiklan 3 kohdassa säädettyä.

52 Näin ollen asiassa C-257/04 esitettyyn toiseen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 7 artiklan 1 kohdan vastaista on se, että osa työntekijälle suoritetusta

työpalkasta nimetään vuosilomapalkaksi, ilman että työntekijälle suoritetaan työpalkan lisäksi muuta korvausta vuosilomapalkkana. Tästä oikeudesta ei voida poiketa sopimuksin.

Asioissa C-131/04 ja C-257/04 esitetty ensimmäinen kysymys ja asiassa C-257/04 esitetty neljäs kysymys

53 Näillä kysymyksillään kansalliset tuomioistuimet pyrkivät selvittämään, onko direktiivin 7 artiklan vastaista, että siinä tarkoitettu vähimmäisajan vuosilomapalkka suoritetaan erissä työskentelyvuoden aikana ja maksetaan yhdessä työpalkan kanssa eikä sitä siis suoriteta sen palkanmaksukauden aikana, jona työntekijä todella ottaa vuosilomansa.

54 Tämän osalta on todettava, ettei direktiivin missään säännöksessä säädetä nimenomaisesti hetkestä, jolloin lomapalkka on maksettava.

55 Direktiivin 7 artiklan 1 kohdan mukaan 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.

56 Sen hetken vahvistaminen, jolloin lomapalkka on maksettava, kuuluu näihin ehtoihin.

57 Tämän osalta jäsenvaltioiden on valvottava, että kansallisissa täytäntöönpanotoimissa noudatetaan direktiivistä johtuvia rajoituksia.

58 Direktiivissä säädetään oikeudesta vuosilomaan ja oikeudesta saada vuosilomapalkkaa; nämä muodostavat saman oikeuden kaksi eri puolta. Vuosilomapalkan maksamista koskevan velvoitteen tavoitteena on asettaa työntekijä loman aikana palkan osalta työskentelykausia vastaavaan tilanteeseen.

59 Näin ollen, jollei direktiivin 15 artiklassa tarkoitetuista edullisemmista säännöksistä muuta johdu, vuosilomapalkan maksamishetki on vahvistettava siten, että työntekijä asetetaan kyseisen loman aikana palkan osalta työskentelykausia vastaavaan tilanteeseen.

60 Lisäksi on otettava huomioon se, että direktiivin 7 artiklan 2 kohdan mukaan palkallisen vuosiloman vähimmäisaikaa ei saa korvata rahalla, paitsi jos työsuhde päättyy. Tämän kiellon tarkoituksena on taata, että työntekijä voi turvallisuutensa ja terveytensä tehokkaaksi suojelemiseksi tavallisesti saada todellisen lepoajan (ks. vastaavasti em. asia BECTU, tuomion 44 kohta ja asia C-342/01, Merino Gómez, tuomio 18.3.2004, Kok. 2004, s. I-2605, 30 kohta).

61 Esillä olevissa kysymyksissä tarkoitetun kaltaisessa järjestelmässä on kuitenkin vaarana, että se johtaa tilanteisiin, joissa palkallisen vuosiloman vähimmäisaika

tosiasiallisesti korvataan rahallisella korvauksella, ilman että direktiivin 7 artiklan 2 kohdassa säädettyjä edellytyksiä noudatetaan.

62 Lisäksi on todettava, että direktiivin 7 artikla ei kuulu niihin säännöksiin, joiden osalta direktiivissä sallitaan nimenomaisesti poikkeukset (ks. em. asia BECTU, tuomion 41 kohta). Näin ollen merkitystä ei ole sillä, perustuuko tällainen vuosiloman maksujärjestelmä sopimukseen vaiko ei.

63 Kaikkien edellä esitettyjen seikkojen perusteella asioissa C-131/04 ja C-257/04 esitettyyn ensimmäiseen kysymykseen ja asiassa C-257/04 esitettyyn neljänteen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 7 artiklan vastaista on se, että siinä tarkoitettu vähimmäisajan vuosilomapalkka suoritetaan erissä työskentelyvuoden aikana ja maksetaan yhdessä työpalkan kanssa eikä sitä siis suoriteta sen palkanmaksukauden aikana, jona työntekijä todella ottaa vuosilomansa.

Asiassa C-131/04 esitetty toinen kysymys ja asiassa C-257/04 esitetty kolmas kysymys

64 Kansallinen tuomioistuin tiedustelee näillä kysymyksillään, onko direktiivin 7 artiklan vastaista se, että työntekijälle tämän tuomion edellisessä kohdassa selostetun kaltaisessa järjestelmässä lomana maksetuilla määrillä kuitataan tuossa artiklassa säädetty oikeus palkalliseen vuosilomaan.

65 On siis selvitettävä, voidaanko tuossa säännöksessä tarkoitetun vähimmäisajan vuosiloman perusteella maksetuilla palkoilla, jotka on jo suoritettu tällaisessa direktiivin vastaisessa järjestelmässä, kuitata oikeus palkalliseen vuosilomaan tietyltä jaksolta, jonka aikana työntekijä todella ottaa lomaa.

66 Tällaisessa tapauksessa direktiivin 7 artikla ei ole pääsääntöisesti esteenä sille, että summilla, jotka suoritetaan työpalkan lisäksi ja joiden ilmoitetaan avoimesti ja ymmärrettävästi olevan korvausta lomasta, kuitataan tiettyä lomaa koskeva lomapalkka.

67 Jäsenvaltioiden on kuitenkin toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että direktiivin 7 artiklan vastaisia käytäntöjä ei pidetä yllä.

68 Joka tapauksessa, kun otetaan huomioon vuosilomaa koskevan oikeuden pakottava luonne sekä tarve taata direktiivin 7 artiklan tehokas vaikutus, tällainen kuittaaminen ei ole mahdollista, jos avoimuutta ja ymmärrettävyyttä koskevat edellytykset eivät täyty. Tätä koskeva todistustaakka kuuluu työnantajalle.

69 Näin ollen asiassa C-131/04 esitettyyn toiseen kysymykseen ja asiassa C-257/04 esitettyyn kolmanteen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 7 artiklan vastaista ei ole pääsääntöisesti se, että summilla, joiden on avoimesti ja ymmärrettävästi ilmoitettu olevan korvausta tässä säännöksessä tarkoitetusta vähimmäisajan vuosilomasta ja jotka on suoritettu erissä työskentelyvuoden aikana ja maksettu

yhdessä työpalkan kanssa, voidaan kuitata oikeus palkalliseen vuosilomaan tietyltä jaksolta, jonka aikana työntekijä todella ottaa lomaa.

Oikeudenkäyntikulut

70 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:

1) **Tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 23 päivänä marraskuuta 1993 annetun neuvoston direktiivin 93/104/EY 7 artiklan 1 kohdan vastaista on se, että osa työntekijälle suoritetusta työpalkasta nimetään vuosilomapalkaksi, ilman että työntekijälle suoritetaan työpalkan lisäksi muuta korvausta vuosilomapalkkana. Tästä oikeudesta ei voida poiketa sopimuksin.**

2) **Direktiivin 93/104 7 artiklan vastaista on se, että siinä tarkoitettu vähimmäisajan vuosilomapalkka suoritetaan erissä työskentelyvuoden**

aikana ja maksetaan yhdessä työpalkan kanssa eikä sitä siis suoriteta sen palkanmaksukauden aikana, jona työntekijä todella ottaa vuosilomansa.

3) **Direktiivin 93/104 7 artiklan vastaista ei ole pääsääntöisesti se, että summilla, joiden on avoimesti ja ymmärrettävästi ilmoitettu olevan korvausta tässä säännöksessä tarkoitetusta vähimmäisajan vuosilomasta ja jotka on suoritettu erissä työskentelyvuoden aikana ja maksettu yhdessä työpalkan kanssa, voidaan kuitata oikeus palkalliseen vuosilomaan tietyltä jaksolta, jonka aikana työntekijä todella ottaa lomaa.**

Allekirjoitukset