

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (ensimmäinen jaosto)

15 päivänä syyskuuta 2011 \*

Asiassa C-155/10,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Supreme Court of the United Kingdom, aiemmin House of Lords (Yhdistynyt kuningaskunta), on esittänyt 24.3.2010 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 2.4.2010, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

**Williams ym.**

vastaan

**British Airways plc,**

UNIONIN TUOMIOISTUIN (ensimmäinen jaosto),

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

julkisasiamies: V. Trstenjak,  
kirjaaja: johtava hallintovirkamies L. Hewlett,

\* Oikeudenkäyntikieli: englanti.

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 14.4.2011 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

- Williams ym., edustajinaan J. McNeill, QC, ja barrister M. Ford,
- British Airways plc, edustajinaan C. Jeans ja A. Short, QC,
- Tanskan hallitus, asiamiehinään V. Pasternak Jørgensen ja C. Vang,
- Euroopan komissio, asiamiehinään M. van Beek ja N. Yerrell,

kuultuaan julkisasiamiehen 16.6.2011 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

### **tuomion**

- 1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY (EUVL L 299, s. 9) 7 artiklan ja Euroopan lentoyhtiöiden liiton (AEA), Euroopan kuljetustyöntekijöiden liiton (ETF), Euroopan ohjaamomiestöyhdistyksen (ECA), Euroopan alueellisten lentoyhtiöiden yhdistyksen (ERA) ja Kansainvälisen tilauslentoyhtiöiden järjestön (IACA) tekemän, siviili-ilmailun liikkuvien työntekijöiden työajan

järjestämistä koskevan eurooppalaisen sopimuksen täytäntöönpanosta 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/79/EY liitteenä olevan sopimuksen (EUVL L 302, s. 57; jäljempänä eurooppalainen sopimus) 3 lausekkeen tulkintaa.

- 2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat työntekijät Williams ym. ja heidän työnantajansa British Airways plc (jäljempänä British Airways) ja jossa on kyse työntekijöiden palkoista palkallisen vuosiloman aikana.

## **Asiaa koskevat oikeussäännöt**

### *Unionin säännöstö*

- 3 Direktiivin 2003/88 7 artiklassa, jonka otsikkona on ”Vuosiloma”, säädetään seuraavaa:

”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 Eurooppalaisen sopimuksen 3 lausekkeessa määrätään seuraavaa:

”1. Siviili-ilmailun liikkuvilla työntekijöillä on oikeus vähintään neljän viikon pituiseen palkalliseen vuosilomaan tällaisen loman saannin edellytyksiä ja myöntämistä koskevan kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti.

2. Vuosiloman vähimmäiskautta ei saa vaihtaa rahakorvaukseen paitsi työsuhteen päättyessä.”

### *Kansallinen säännöstö*

5 Siviili-ilmailun työajoista vuonna 2004 annetussa asetuksessa (The Civil Aviation (Working Time) Regulations 2004 (Statutory Instruments 2004, nro 756) säädetään seuraavaa:

”4. 1) Miehistön jäsenellä on oikeus vähintään neljän viikon pituiseen palkalliseen vuosilomaan tai mikäli hän on työskennellyt vähemmän kuin vuoden ajan, vastaavaan osuuteen neljästä viikosta.

2) Loma, johon miehistön jäsenellä on oikeus tämän asetuksen nojalla,

a) voidaan pitää osissa;

b) ei ole korvattavissa rahakorvauksella paitsi miehistön jäsenen työsuhteen päättyessä.”

6 Kyseisen asetuksen 9 §:ssä säädetään, että jokaisen työnantajan on varmistettava, että

” – minään kuukautena

a) kukaan hänen palveluksessaan työskentelevä henkilö ei toimi miehistön jäsenenä työaikanaan, jos kyseisen henkilön yhteenlaskettu lentoaika ylittää 900 tuntia kyseistä kuukautta edeltävän kuukauden lopussa päättyvän 12 kuukauden jakson aikana; ja

b) kenenkään hänen palveluksessaan olevan miehistön jäsenen vuosittainen kokonaistyöaika ei ylitä 2 000:ta tuntia kyseistä kuukautta edeltävän kuukauden lopussa päättyvän 12 kuukauden jakson aikana”.

## Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

- 7 Williams ym. ovat British Airwaysin palveluksessa olevia lentäjiä (jäljempänä lentäjät). Lentäjien liitto, British Air Line Pilots Association neuvottelee heidän työsuhhteensa ehdot British Airwaysin kanssa. Tämänhetkiset ehdot sisältyvät 1.4.2005 päivättyyn sopimusasiakirjaan (Memorandum of agreement, jäljempänä MOA).
- 8 MOA:n mukaan lentäjien palkka käsittää kolme osaa. Ensimmäinen osa on kiinteä vuotuinen summa. Toinen ja kolmas osa muodostuvat lisäkorvauksista, jotka vaihtelevat ensinnäkin lennolla käytetyn ajan mukaan siten, että siitä maksettava korvaus on 10,00 Englannin puntaa (GBP) suunnitellulta lentotunnilta, ja toiseksi tukikohdasta poissa vietetyn ajan mukaan siten, että siitä saatavan korvauksen määrä on 2,73 GBP tunnilta. Lennolla käytetyn ajan mukaan maksettava lisäkorvaus on palkkaa, joka on kokonaisuudessaan verollista, kun taas tukikohdasta poissa vietetystä ajasta maksettavasta korvauksesta 82 prosenttia katsotaan kulukorvaukseksi, joten ainoastaan 18:aa prosenttia siitä käsitellään verollisena palkkana.
- 9 Lentäjän lennolla käyttämä aika riippuu hänen reitistään ja työvuorolistastaan. Supreme Court of the United Kingdomin mukaan kyseinen aika on normaalisti noin 15 päivää kuukaudessa.
- 10 MOA:n nojalla vuosilomalta suoritettavan lomapalkan määrä perustuu ainoastaan palkan ensimmäiseen osaan eli kiinteään vuotuisen summaan.
- 11 Lentäjät katsovat, että vuosilomapalkan määrän on unionin oikeuden mukaan perustuttava heidän koko palkkaansa lisäkorvaukset mukaan lukien.

- 12 Employment Tribunal ja Employment Appeal Tribunal ratkaisivat asian kantajien eduksi. Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) hyväksyi British Airwaysin päinvastaisen kannan katsomalla, että palkka muodostuu ainoastaan kiinteästä vuotuisesta summasta.
- 13 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuimien on epävarma ilmaisun ”palkallinen vuosiloma” merkityksestä ja siitä, kuinka vapaasti kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä voidaan vahvistaa ”tällaisen loman saamisen ja myöntämisen edellytykset”.
- 14 Supreme Court of the United Kingdom päätti tällaisessa tilanteessa lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Kun asiaa tarkastellaan a) [tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 23.11.1993 annetun neuvoston] direktiivin 93/104/EY [(EYVL L 307, s. 18), sellaisena kuin se on muutettuna 22.6.2000 annetulla Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä 2000/34/EY (EYVL L 195, s. 41)], ja – – direktiivin 2003/88 7 artiklojen ja b) – – eurooppalaisen sopimuksen 3 lausekkeen perusteella

a) määritelläänkö tai vahvistetaan unionin oikeudessa vaatimukset, jotka koskevat palkallisen vuosiloman jaksoilta suoritettavan lomapalkan luonnetta ja/tai tasoa, ja

b) miltä osin, jos ylipäätään, jäsenvaltiot voivat päättää, miten tällainen lomapalkka on laskettava?

- 2) Erityisesti tiedustellaan, onko riittävää, että kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön ja/tai työehtosopimusten ja/tai työnantajien ja työntekijöiden välillä neuvoteltujen sopimusjärjestelyjen nojalla maksettava lomapalkka mahdollistaa sen, että työntekijä ottaa vuosiloman ja pitää sen kokonaan, ja kannustaa häntä siihen, eikä siihen liity merkittävää riskiä siitä, että työntekijä ei menettelisi näin.
  
- 3) Vai edellytetäänkö, että lomapalkan pitäisi joko
  - a) olla täysin samansuuruinen kuin työntekijän 'normaali' palkka tai
  
  - b) vastata sitä suurin piirtein?
  
- 4) Lisäksi tiedustellaan, mikäli kolmannen kysymyksen a tai b kohtaan vastataan myöntävästi, onko relevantti mittapuu tai vertailupalkka
  - a) palkka, jonka työntekijä olisi ansainnut tietyn lomajakson aikana, jos hän olisi työskennellyt eikä ollut lomalla, vai
  
  - b) palkka, jonka hän ansaitsi jonakin toisena jaksona, jona hän työskenteli, ja mikä tämä toinen jakso olisi.



5) Miten pitäisi arvioida 'normaalia' tai 'vastaavaa' palkkaa

- a) sellaisissa olosuhteissa, joissa työntekijän saamaa palkkausta korotetaan työskentelyn aikana, jos ja siltä osin kuin hän hoitaa tiettyä tehtävää,
  
- b) ja sellaisissa olosuhteissa, joissa on olemassa vuosittainen tai muu rajoitus, joka koskee sitä, kuinka laajasti tai minä aikana työntekijä voi hoitaa kyseistä tehtävää, ja tämä rajoitus on jo ylitetty tai melkein ylitetty silloin kun vuosiloma otetaan, jolloin työntekijä ei olisi itse asiassa saanut hoitaa kyseistä tehtävää, mikäli hän olisi työskennellyt eikä ollut lomalla?"

### **Ennakkoratkaisukysymykset**

- 15 Näillä kysymyksillään, jotka on syytä tutkia yhdessä, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee unionin tuomioistuimelta, saadaanko direktiivin 2003/88 7 artiklasta ja eurooppalaisen sopimuksen 3 lausekkeesta viitteitä siitä palkkauksesta, johon liikennelentäjällä on oikeus vuosilomansa aikana, ja jos saadaan, mitä.
  
- 16 Ensinnäkin on korostettava, että yhtäältä direktiivin 2000/79 ja direktiivin 2003/88 yhteisenä päämääränä on työajan järjestäminen työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä koskevan edun mukaisesti ja että toisaalta eurooppalaisen sopimuksen 3 lausekkeen sanamuoto on pääosin sama kuin direktiivin 2003/88 7 artiklan sanamuoto. Kuten julkisasiamies on todennut ratkaisuehdotuksensa 43 kohdassa, tästä seuraa, että unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä viimeksi mainitun säännöksen tulokinnasta vahvistettuja periaatteita voidaan soveltaa eurooppalaisen sopimuksen 3

lausekkeen tulkintaan. Direktiivin 2003/88 7 artiklaa on kuitenkin tulkittava sen sanamuodon ja direktiivillä tavoiteltujen päämäärien valossa.

- 17 Direktiivin 2003/88 7 artiklaan ei sisälly minkäänlaista nimenomaista viitettä siitä palkkauksesta, johon työntekijällä on oikeus vuosilomansa aikana. Oikeuskäytännössä on kuitenkin muistutettu siitä, että kyseisen artiklan 1 kohdan, josta direktiivin 2003/88 nojalla ei saada poiketa, sanamuodostakin ilmenee, että jokaisen työntekijän on saatava vähintään neljän viikon palkallinen vuosiloma ja tätä palkallista vuosilomaa koskevaa oikeutta on pidettävä yhteisön sosiaalioikeuden periaatteena, jolla on erityinen merkitys (ks. yhdistetyt asiat C-350/06 ja C-520/06, Schultz-Hoff ym., tuomio 20.1.2009, Kok., s. I-179, 22 ja 54 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 18 Oikeudesta tällaiseen palkalliseen vuosilomaan on sitä paitsi määrätty nimenomaisesti Euroopan unionin perusoikeuskirjan, jolla on SEUT 6 artiklan 1 kohdan mukaan sama oikeudellinen arvo kuin perussopimuksilla, 31 artiklan 2 kohdassa.
- 19 Tässä yhteydessä unionin tuomioistuin on jo todennut, että direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa käytetty ilmaisu ”palkallinen vuosiloma” tarkoittaa, että palkanmaksua on jatkettava direktiivissä tarkoitettun vuosiloman keston ajan ja että työntekijälle on toisin sanoen maksettava normaalia palkkaa tämän lepojaksion ajalta (ks. yhdistetyt asiat C-131/04 ja C-257/04, Robinson-Steele ym., tuomio 16.3.2006, Kok., s. I-2531, 50 kohta ja em. yhdistetyt asiat Schultz-Hoff ym., tuomion 58 kohta).
- 20 Vuosilomapalkan maksamista koskevan veloitteen tavoitteena on nimittäin asettaa työntekijä loman aikana palkaltaan osalta työskentelykausia vastaavaan tilanteeseen (ks. em. yhdistetyt asiat Robinson-Steele ym., tuomion 58 kohta ja em. yhdistetyt asiat Schultz-Hoff ym., tuomion 60 kohta).

- 21 Kuten julkisasiamies on todennut ratkaisuehdotuksensa 90 kohdassa, edellä esitetyn perusteella lomapalkka on lähtökohtaisesti määriteltävä siten, että se on samansuuruinen kuin työntekijän saama normaali palkka. Tästä seuraa myös, ettei korvaus täytä unionin oikeuden vaatimuksia, jos se on vain niin suuri, että sillä voidaan ainoastaan sulkea pois merkittävä riski siitä, että työntekijä jättää käyttämättä lomansa.
- 22 Kun työntekijän saama palkka koostuu useista osista, normaalin palkan ja näin ollen sen rahamäärän, johon työntekijällä on oikeus vuosilomansa aikana, määrittäminen edellyttää erityistä analyysiä. Tällainen analyysi on tehtävä määritettäessä liikennelentäjälle lentoyhtiön ohjaamomiehistöjä jäsenenä maksettavaa palkkaa, joka koostuu kiinteästä vuotuisesta summasta ja vaihtelevista lisäkorvauksista, jotka liittyvät lennolla käytettyyn aikaan ja tukikohdasta poissa vietettyyn aikaan.
- 23 Tästä on todettava, että vaikka työntekijän normaalin palkan rakenne kuuluukin sellaisenaan jäsenvaltioiden oikeudessa säädettyjen säännösten ja noudatettujen käytäntöjen alaisuuteen, rakenne ei saa vaikuttaa tämän tuomion 19 kohdassa mainittuun työntekijän oikeuteen nauttia lepo- ja rentoutusjaksonsa aikana sellaisista taloudellisista edellytyksistä, jotka vastaavat työn tekoa koskevia taloudellisia edellytyksiä.
- 24 Näin ollen kaikki epämiellyttävydet, jotka liittyvät luonnostaan työntekijälle hänen työsopimuksensa nojalla kuuluvien tehtävien suorittamiseen ja jotka korvataan työntekijän kokonaispalkkalaskelmaan sisältyvällä rahakorvauksella, kuten liikennelentäjillä lennolla käytetty aika, on välttämättä otettava huomioon siinä rahamäärässä, johon työntekijällä on oikeus vuosilomansa aikana.
- 25 Sen sijaan työntekijän kokonaispalkan sellaisia osia, joiden tarkoituksena on yksinomaan kattaa ne satunnaiset kustannukset tai lisäkustannukset, jotka syntyvät työn-

tekijän suorittaessa hänelle työsopimuksen mukaan kuuluvia tehtäviä, kuten kulut, jotka liittyvät lentäjien väistämättä poissa tukikohdasta viettämään aikaan, ei ole otettava huomioon laskettaessa työntekijälle vuosiloman aikana maksettavaa palkkaa.

- 26 Kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on arvioida työntekijän kokonaispalkan muodostavien eri osien ja hänelle työsopimuksen mukaan kuuluvien työtehtävien suorittamisen välistä luontaista yhteyttä. Arviointi on tehtävä riittävän edustavana pidetyn viiteajanjakson keskiarvon perusteella ja edellä mainitussa oikeuskäytännössä vahvistetun sen periaatteen valossa, jonka mukaan direktiivissä 2003/88 käsitellään oikeutta vuosilomaan ja oikeutta saada vuosilomapalkkaa yhden ja saman oikeuden kahtena eri puolena (ks. em. asia Robinson-Steele ym., tuomion 58 kohta ja em. yhdistetyt asiat Schultz-Hoff ym., tuomion 60 kohta).
- 27 Tässä on kuitenkin palautettava mieliin, että yhteisöjen tuomioistuin on jo todennut, että lentoyhtiön palveluksessa purserina työskennelleellä työntekijällä, joka oli siirretty raskauden vuoksi väliaikaisesti maatyöhön, ei väliaikaisen siirtonsa aikana ollut ainoastaan oikeutta peruspalkkaansa, vaan hän säilytti myös oikeuden ammatilliseen asemaansa liittyviin palkanosiin ja lisiin. Näin ollen lisien, jotka liittyvät hänen esimiesasemaansa, palvelusaikansa pituuteen ja ammatilliseen pätevyyteensä, maksamista oli jatkettava (ks. vastaavasti asia C-471/08, Parviainen, tuomio 1.7.2010, Kok., s. I-6533, 73 kohta). Tätä oikeuskäytäntöä voidaan soveltaa myös raskaana olevaan työntekijään, joka on vapautettu työskentelemästä (asia C-194/08, Gassmayr, tuomio 1.7.2010, Kok., s. I-6281, 65 kohta).
- 28 Tästä seuraa, että tämän tuomion 24 kohdassa nimettyjen kokonaispalkan osien lisäksi kaikkien liikennelentäjän henkilökohtaiseen ja ammatilliseen asemaansa liittyvien kokonaispalkan osien maksamista on jatkettava työntekijän palkallisen vuosiloman aikana.

- 29 Lopuksi on täsmennettävä, että sekä direktiivissä 2003/88 että eurooppalaisessa sopimuksessa säädetään ainoastaan vähimmäissuojasta siltä osin kuin kysymys on vuosilomalla olevien työntekijöiden oikeudesta saada tuloja.
- 30 Täten unionin oikeuden yhdelläkään säännöksellä ei estetä jäsenvaltioita tai tarvittaessa työmarkkinaosapuolia menemästä unionin lainsäädännössä säädettyä työntekijän vähimmäissuojaa pidemmälle ja säätämästä tai määräämästä kaikkien sellaisten kokonaispalkan osien maksamisen jatkamisesta, joihin työntekijällä on oikeus työskentelyjaksonsa aikana (ks. vastaavasti em. asia Parviainen, tuomion 63 kohta).
- 31 Kaikkien edellä olevien seikkojen perusteella esitettyihin kysymyksiin on vastattava, että direktiivin 2003/88 7 artiklaa ja eurooppalaisen sopimuksen 3 lauseketta on tulkittava siten, että liikennelentäjällä ei vuosilomansa aikana ole ainoastaan oikeutta saada edelleen peruspalkkaansa, vaan hänellä on myös oikeus yhtäältä kaikkiin sellaisiin kokonaispalkkalaskelmaan rahakorvauksina sisältyviin palkanosiin, jotka liittyvät luonnostaan työntekijälle työsopimuksen nojalla kuuluvien työtehtävien suorittamiseen, ja toisaalta palkanosiin, jotka liittyvät liikennelentäjän henkilökohtaiseen ja ammatilliseen asemaan. Kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on arvioida, täyttävätkö kyseisen työntekijän kokonaispalkan eri osat nämä kriteerit.

## Oikeudenkäyntikulut

- 32 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevien asioiden 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 tuomioistuimien (ensimmäinen jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

**Tiettyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY 7 artiklan ja Euroopan lentoyhtiöiden liiton (AEA), Euroopan kuljetustyöntekijöiden liiton (ETF), Euroopan ohjaamomiestyhdistyksen (ECA), Euroopan alueellisten lentoyhtiöiden yhdistyksen (ERA) ja Kansainvälisen tilauslentoyhtiöiden järjestön (IACA) tekemän, siviili-ilmailun liikkuvien työntekijöiden työajan järjestämistä koskevan eurooppalaisen sopimuksen täytäntöönpanosta 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/79/EY liitteenä olevan sopimuksen 3 lauseketta on tulkittava siten, että liikennelentäjällä ei vuosilomansa aikana ole ainoastaan oikeutta saada edelleen peruspalkkaansa, vaan hänellä on myös oikeus yhtäältä kaikkiin sellaisiin kokonaispalkkalaskelmaan rahakorvauksina sisältyviin palkanosiiin, jotka liittyvät luonnostaan työntekijälle työ sopimuksen nojalla kuuluvien työtehtävien suorittamiseen, ja toisaalta palkanosiiin, jotka liittyvät liikennelentäjän henkilökohtaiseen ja ammatilliseen asemaan.**

**Kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on arvioida, täyttävätkö kyseisen työntekijän kokonaispalkan eri osat nämä kriteerit.**

Allekirjoitukset