



Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (toinen jaosto)

9 päivänä marraskuuta 2017*

Ennakkoratkaisupyyntö – Työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojeleminen – Direktiivi 2003/88/EY – 5 artikla – Viikoittainen lepoaika – Kansallinen lainsäädäntö, jonka mukaan seitsemän päivän jakson aikana on oltava vähintään yksi lepopäivä – Yli kuusi peräkkäistä työpäivää käsittävät jaksot

Asiassa C-306/16,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyyntöstä, jonka Tribunal da Relação do Porto (Porton ylioikeus, Portugali) on esittänyt 23.5.2016 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 30.5.2016, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

António Fernando Maio Marques da Rosa

vastaa

Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação SA,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (toinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja M. Ilešič sekä tuomarit A. Rosas, C. Toader, A. Prechal (esittelevä tuomari) ja E. Jarašiūnas,

julkisasiamies: H. Saugmandsgaard Øe,

kirjaaja: johtava hallintovirkamies M. Ferreira,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 5.4.2017 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

- Maio Marques da Rosa, edustajanaan J. Carvalho, advogado,
- Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação SA, edustajinaan C. Santos Silva ja N. Guedes Vaz, advogados,
- Portugalin hallitus, asiamiehinään L. Inez Fernandes, M. Figueiredo ja L. C. Oliveira,
- Unkarin hallitus, asiamiehinään A. Pálfy, M.Z. Fehér ja G. Koós,
- Puolan hallitus, asiamiehenään B. Majczyna,
- Suomen hallitus, asiamiehenään H. Leppo,

* Oikeudenkäyntikieli: portugali.

- Ruotsin hallitus, asiamiehinään A. Falk, C. Meyer-Seitz, H. Shev, U. Persson, N. Otte Widgren ja F. Bergius,
 - Euroopan komissio, asiamiehinään M. van Beek, G. Braga da Cruz ja P. Costa de Oliveira,
- kuultuaan julkisasiamiehen 21.6.2017 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,
on antanut seuraavan

tuomion

- 1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 23.11.1993 annetun neuvoston direktiivin 93/104/EY (EYVL 1993, L 307, s. 18), sellaisena kuin se on muutettuna 22.6.2000 annetulla Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä 2000/34/EY (EYVL 2000, L 195, s. 41) (jäljempänä direktiivi 93/104), 5 artiklan, tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY (EUVL 2003, L 299, s. 9) 5 artiklan ja Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) 31 artiklan tulkintaa.
- 2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa vastakkain ovat Antonio Fernando Maio Marques de Rosa ja Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação SA (jäljempänä Varzim Sol) ja jossa on kyse yhden pakollisen viikoittaisen lepopäivän myöntämisestä pääasian valittajalle työntekijänä jokaista seitsemän päivän jaksoa kohden.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

Direktiivi 93/104

- 3 Direktiivin 93/104 5 artiklassa, jonka otsikko on ”Viikoittainen lepoaika”, säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jokainen työntekijä saa jokaista seitsemän päivän jaksoa kohden vähintään kahdenkymmenenneljän tunnin keskeyttömän lepoajan, johon lisätään 3 artiklassa tarkoitettu yhdentoista tunnin päivittäinen lepoaika.

– –”

- 4 Direktiivi 93/104 on kumottu ja korvattu direktiivillä 2003/88, joka tuli voimaan 2.8.2004.

Direktiivi 2003/88

- 5 Direktiivin 2003/88 johdanto-osan 15 perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”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.”

6 Direktiivin 2 artiklassa, jonka otsikko on ”Määritelmät”, säädetään seuraavaa:

”Tässä direktiivissä tarkoitetaan:

1. ’työajalla’ ajanjaksoa, jonka aikana työntekijä tekee työtä, on työnantajan käytettävissä ja suorittaa toimintaansa tai tehtäviään kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti;

2. ’lepoajalla’ ajanjaksoa, joka ei ole työaikaa;

--

5. ’vuorotyöllä’ työn järjestämistä vuoroihin, jolloin työntekijät seuraavat toisiaan samassa työpisteessä tietyn työvuorosuunnitelman mukaisesti, mukaan lukien kiertävä työvuorosuunnitelma; vuorotyö voi olla joko keskeytymätöntä tai keskeytyvää, siten, että työntekijät joutuvat työskentelemään eri aikoina tietyn päivästä tai viikoista muodostuvan jakson aikana;

6. ’vuorotyöntekijällä’ työntekijää, joka osallistuu vuorotyöhön;

--

9. ’riittävällä levolla’ sitä, että työntekijöillä on säännölliset ja riittävän pitkät ja yhtäjaksoiset lepotauot, joiden kesto ilmoitetaan aikayksikköinä ja joilla taataan, etteivät he väsymyksen tai työn epäsäännöllisen jaksotuksen vuoksi aiheuta vahinkoa itselleen tai toisille työntekijöille ja että he eivät vahingoita terveyttään lyhyellä tai pitkällä aikavälillä.”

7 Direktiivin 3 artiklassa, jonka otsikko on ”Päivittäinen lepoaika”, säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jokainen työntekijä saa vähintään 11 tunnin yhtäjaksoisen lepoajan jokaista 24 tunnin jaksoa kohden.”

8 Saman direktiivin 5 artiklassa, jonka otsikko on ”Viikoittainen lepoaika”, säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jokainen työntekijä saa jokaista seitsemän päivän jaksoa kohden vähintään kahdenkymmenenneljän tunnin keskeytymättömän lepoajan, johon lisätään 3 artiklassa tarkoitettu yhdentoista tunnin päivittäinen lepoaika.

Jos asialliset, tekniset tai työn järjestämiseen liittyvät olosuhteet niin edellyttävät, voidaan soveltaa kahdenkymmenenneljän tunnin vähimmäislepoaikaa.”

9 Direktiivin 2003/88 6 artiklassa, jonka otsikko on ”Viikoittainen enimmäistyöaika”, säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet, jotta työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemiseksi:

--

b) keskimääräinen työaika jokaisena seitsemän päivän jaksona, ylityö mukaan lukien, on enintään neljäkymmentäkahdeksan tuntia.”

10 Saman 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 suojelemisen kannalta suotuisampia, eikä oikeuteen edistää tai sallia sellaisten työehtosopimusten tai työmarkkinaosapuolten välisten sopimusten soveltamista, jotka ovat työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemisen kannalta suotuisampia.”

11 Mainitun direktiivin 16 artiklassa, jonka otsikko on ”Vertailujaksot”, säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltiot voivat määrätä:

- a) edellä 5 artiklan (viikoittainen lepoaika) soveltamiseksi vertailujakson, joka on enintään 14 päivää;
- b) edellä 6 artiklan (viikoittainen enimmäistyöaika) soveltamiseksi vertailujakson, joka on enintään neljä kuukautta.

--”

12 Saman direktiivin 17 artiklassa säädetään seuraavaa:

”_ _

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.

--

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

- a) kun on kyse vuorotyöstä, aina kun työntekijä vaihtaa vuoroa eikä voi pitää päivittäisiä ja/tai viikoittaisia lepoaikoja vuoron päättymisen ja toisen alkamisen välillä;

--”

13 Direktiivin 2003/88 18 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Edellä olevasta 3, 4, 5, 8 ja 16 artiklasta voidaan poiketa työehtosopimuksilla tai työmarkkinaosapuolten välisillä kansallisilla tai alueellisilla sopimuksilla tai alemmantasoisilla työehtosopimuksilla taikka työmarkkinaosapuolten välisillä sopimuksilla näiden osapuolten asettamien sääntöjen mukaisesti.

Jäsenvaltiot, joissa ei ole lakisääteistä järjestelmää sen varmistamiseksi, että tähän direktiiviin sisältyviä asioita koskevia työehtosopimuksia tai työmarkkinaosapuolten välisiä kansallisia taikka alueellisia sopimuksia voidaan tehdä, tai ne jäsenvaltiot, joilla on tätä tarkoitusta varten tietyt lainsäädännölliset puitteet, näiden puitteiden rajoissa toimien, voivat kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön nojalla sallia poikkeuksia 3, 4, 5, 8 ja 16 artiklan noudattamisesta työehtosopimuksilla taikka työmarkkinaosapuolten välisillä tarkoituksenmukaisella neuvottelutasolla tehdyillä sopimuksilla.

Ensimmäisessä ja toisessa alakohdassa säädetty poikkeukset ovat sallittuja edellyttäen, että kyseisille työntekijöille annetaan vastaavanlaiset korvaavat lepoajat tai, poikkeustapauksissa, jolloin ei ole objektiivisista syistä mahdollista antaa tällaisia jaksoja, kyseiset työntekijät saavat asianmukaisen suojelun.

--”

- 14 Mainitun direktiivin 22 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltiolla on mahdollisuus olla soveltamatta 6 artiklaa ottaen kuitenkin huomioon työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelua koskevat yleiset periaatteet ja edellyttäen, että se toteuttaa tarvittavat toimenpiteet, joilla varmistetaan, että:

- a) työnantaja ei vaadi työntekijää työskentelemään yli 48[:aa] tuntia seitsemän päivän aikana, laskettuna 16 artiklan b kohdassa tarkoitetun vertailujakson keskiarvona, ellei hän ole ensin saanut työntekijän suostumusta tällaiseen työskentelyyn;

--”

Unionin tuomioistuimen työjärjestys

- 15 Unionin tuomioistuimen työjärjestyksen 94 artiklassa määrätään seuraavaa:

”Ennakkoratkaisupyyntöön on sisällytettävä unionin tuomioistuimelle esitettävien ennakkoratkaisukysymysten lisäksi

--

- c) selostus niistä syistä, joiden vuoksi ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin on ryhtynyt tarkastelemaan kysymystä unionin oikeuden tiettyjen säännösten tulkinnasta tai pätevydestä, sekä ennakkoratkaisua pyytävän tuomioistuimen toteama yhteys kyseisten säännösten ja pääasian oikeudenkäynnissä sovellettavien kansallisen oikeuden säännösten välillä.”

Portugalin oikeus

Vuoden 2003 työlaki

- 16 Vuoden 2003 työlain (Código do Trabalho 2003), joka vahvistettiin direktiivin 93/104 täytäntöönpanosta 27.8.2003 annetulla lailla nro 99/2003, 205 §:n 1 momentissa säädettiin seuraavaa:

”Työntekijällä on oikeus ainakin yhteen lepopäivään viikossa.”

- 17 Mainitun lain 207 §:n 1 momentissa säädettiin seuraavaa:

”Pakollisen viikoittaisen lepopäivän lisäksi työntekijä saa yhdentoista tunnin lepoajan, joka vastaa 176 §:ssä säädettyä päivittäistä vähimmäislepoaikaa.”

Vuoden 2009 työlaki

- 18 Vuoden 2009 työlain (Código do Trabalho 2009), joka vahvistettiin direktiivin 2003/88 täytäntöönpanosta 12.2.2009 annetulla lailla nro 7/2009, 221 §:ssä, jonka otsikko on ”Vuorotyön järjestäminen”, säädetään seuraavaa:

”_ _

5. Työvuorot keskeytymättömässä vuorotyössä ja sellaisten työntekijöiden, jotka vastaavat palveluista, joita ei voida keskeyttää, erityisesti 207 §:n 2 momentin d ja e kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa, työvuorot on järjestettävä siten, että kunkin työvuoron työntekijät saavat ainakin yhden lepopäivän jokaista seitsemän päivän jaksoa kohden, sanotun kuitenkin vaikuttamatta yli jäävään lepojaksioon, johon työntekijöillä on oikeus.”

- 19 Vuoden 2009 työlain 232 §:ssä säädetään seuraavaa:

”1. Työntekijällä on oikeus ainakin yhteen lepopäivään viikossa.

2. Viikoittainen lepopäivä voi, erityislainsäädännössä tarkoitettujen tapausten lisäksi, sijoittua muulle päivälle kuin sunnuntaille, jos työntekijä työskentelee

a) sellaisessa yrityksessä tai sellaisella toimialalla, joka on vapautettu velvollisuudesta sulkea yritys tai keskeyttää toiminta yhtenä kokonaisena päivänä viikossa, tai jos sulkeminen tai toiminnan keskeyttäminen on pakollista jonain muuna päivänä kuin sunnuntaina;

--

3. Työehtosopimuksella tai työsopimuksella voidaan sopia keskeytymättömästä tai keskeytyvästä täydentävästä viikoittaisesta lepojaksosta vuoden kaikilla viikoilla tai joillakin viikoilla.”

Yrityskohtaiset sopimukset

- 20 Varzim Solin sekä Portugalin kasinoalan ammattilaisten ja muiden työntekijöiden yhdistyksen (Sindicato dos Profissionais de Banca de Casinos e outros) välisen yrityskohtaisen sopimuksen, joka on julkaistu Boletim do Trabalho e do Empregossa nro 22/2002, 36 lausekkeen 1 kohdassa määrätään seuraavaa:

”Kaikilla tämän yrityskohtaisen sopimuksen alaan kuuluvilla työntekijöillä on oikeus kahteen peräkkäiseen viikoittaiseen lepopäivään, lukuun ottamatta bingoissa työskenteleviä työntekijöitä, joihin sovelletaan järjestelmää, joka oli voimassa tämän yrityskohtaisen sopimuksen allekirjoituspäivänä.

--”

- 21 Varzim Solin sekä kasinoalan ammattilaisten ja muiden työntekijöiden yhdistyksen välisen yrityskohtaisen sopimuksen, joka on julkaistu Boletim do Trabalho e do Empregossa nro 29/2003, sellaisena kuin se on muutettuna ja konsolidoituna Boletim do Trabalho e do Empregossa nro 31/2007, 36 lausekkeen 1 kohdassa määrätään seuraavaa:

”1. Kaikilla tämän yrityskohtaisen sopimuksen alaan kuuluvilla työntekijöillä on oikeus kahteen peräkkäiseen viikoittaiseen lepopäivään.

--

5. Yksiköissä tai aloilla, jotka ovat valinneet tai valitsevat työajat, joissa lepoajat ovat vaihtuvissa vuoroissa, lepopäivän on sijoitettava säännöllisesti vähintään kerran neljässä viikossa lauantaille ja/tai sunnuntaille, paitsi jos tästä poikkeaminen on oikeutettua yrityksen toimintaan liittyvän kiireellisen tai asianmukaisesti perustellun tarpeen vuoksi.

--”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

- 22 Pääasian valittaja António Fernando Maio Marques da Rosa työskenteli vuodesta 1991 vuoteen 2014 Varzim Sol -nimisen yhtiön, joka omistaa kasinon Póvoa de Varzimissa (Portugali), palveluksessa. Kasino on auki kaikkina päivinä – paitsi 24.12. – sunnuntaista torstaihin kello 15:stä kello 03:een ja muina päivinä kello 16:sta kello 04:ään.
- 23 Ennakkoratkaisupyyntöstä käy ilmi, että pääasian valittajan työ oli järjestetty vaihtuviin työ- ja lepovuoroihin, jolloin työntekijät seurasivat toisiaan samassa työpisteessä ennalta laaditun työvuorosuunnitelman mukaisesti. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuimien toteaa, että vuosina 2008 ja 2009 Maio Marques da Rosa työskenteli muutaman kerran seitsemänä peräkkäisenä päivänä. Se toteaa myös, että Varzim Solin työntekijöillä, jotka työskentelivät pelisaleissa, oli vuodesta 1988 lähtien oikeus saada kaksi peräkkäistä viikoittaista lepopäivää, joista ensimmäinen perustui työlakiin ja toinen täydentävä päivä kasinoalan ammattilaisten ja muiden työntekijöiden yhdistyksen ja Varzim Solin väliseen yrityskohtaiseen sopimukseen.
- 24 Lisäksi vuodesta 2010 lukien Varzim Sol muutti työaikajärjestelyä siten, että työntekijät eivät työskennelleet yli kuutena peräkkäisenä päivänä.
- 25 Pääasian valittajan työsopimus päättyi 16.3.2014 työntekijöiden joukkovähentämistä koskeneen menettelyn päätteeksi.
- 26 Hän nosti tämän jälkeen kanteen, jossa vaadittiin Varzim Solin velvoittamista maksamaan hänelle 18 602 euroa korkoineen korvausta, koska hänen työskentelemistään seitsemänsistä päivästä olisi pitänyt maksaa ylityökorvausta, eikä hän ollut saanut täydentäviä lepopäiviä. Hän vaati lisäksi vastaajan velvoittamista maksamaan hänelle 7 679 euroa korkoineen sillä perusteella, että toista viikoittaista lepopäivää ei ollut annettu hänelle aina ajoissa.
- 27 Kanteen tultua hylätyksi pääasian valittaja valitti asiasta Tribunal da Relação do Portoon (Porton ylioikeus, Portugali).
- 28 Pääasian valittaja väittää valituksensa tueksi, että vuoden 2009 työlain 221 ja 232 §:ää on tulkittava ottaen huomioon direktiivin 2003/88 5 artikla ja Kansainvälisen työjärjestön yleissopimukset nrot 14 ja 106 siten, että niissä veloitetaan myöntämään lepopäivä viimeistään kuudennen peräkkäisen työpäivän jälkeen.
- 29 Varzim Sol sitä vastoin väittää, että unionin oikeudessa tai kansallisessa lainsäädännössä ei rajoiteta peräkkäisten työpäivien määrää, mikäli työntekijä saa lepoajan jokaista seitsemän päivän jaksoa kohden. Sen mukaan direktiivin 2003/88 5 artiklassa ei edellytetä, että oikeus viikoittaiseen lepoon annetaan työntekijälle kuuden peräkkäisen työpäivän jälkeen eli seitsemäntenä päivänä. Lisäksi käytännössä on mahdotonta antaa työntekijöille lepopäiviä joka seitsemäs ja kahdeksas päivä.

30 Näissä olosuhteissa Tribunal da Relação do Porto, jolla oli epäselvyyttä direktiivin 93/104 5 artiklan ja direktiivin 2003/88 5 artiklan tulkinnasta, päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

- ”1) Kun huomioon otetaan direktiivin 93/104 5 artikla ja 2003/88 5 artikla sekä perusoikeuskirjan 31 artikla ja kun kyse on työntekijöistä, jotka työskentelevät vaihtuvissa vuoroissa laitoksessa, joka on avoinna kaikkina viikonpäivinä muttei jatkuvasti 24:ää tuntia vuorokaudessa, onko pakollinen lepopäivä, johon työntekijällä on oikeus, välttämättä myönnettävä kunkin seitsemän päivän jakson aikana eli viimeistään seitsemäntenä päivänä kuuden peräkkäisen työpäivän jälkeen?
- 2) Onko tulkinta, jonka mukaan työnantaja voi näiden työntekijöiden osalta vapaasti valita kunkin viikon ne päivät, jotka se antaa työntekijän lepopäiviksi, joihin tällä on oikeus, jolloin työntekijä voidaan velvoittaa työskentelemään ilman ylityökorvausta jopa kymmenen päivää peräkkäin (esimerkiksi tietyn viikon keskiviikosta, jota edeltää lepo maanantaina ja tiistaina, seuraavan viikon perjantaihin, jota seuraa lepo lauantaina ja sunnuntaina), näiden direktiivien ja määräysten mukainen vai ei?
- 3) Onko tulkinta, jonka mukaan 24 tunnin keskeytymätön lepojako voi sijoittua tietyn seitsemän kalenteripäivän jakson mihin hyvänsä kalenteripäivään ja seuraava 24 tunnin keskeytymätön lepojako (johon lisätään 11 tunnin päivittäinen lepoaika) voi myös sijoittua aiempaa seitsemän kalenteripäivän jaksoa välittömästi seuraavan seitsemän kalenteripäivän jakson mihin hyvänsä kalenteripäivään, näiden direktiivien ja määräysten mukainen vai ei?
- 4) Onko tulkinta, jonka mukaan sen sijaan, että työntekijä saisi 24 tunnin keskeytymättömän lepojakson (johon lisätään 11 tunnin päivittäinen lepojako) kunkin seitsemän päivän jakson osalta, hän voi saada kaksi peräkkäistä tai ei-peräkkäistä 24 tunnin keskeytymätöntä lepojaksoa minä hyvänsä tietyn 14 kalenteripäivän vertailujakson neljästä kalenteripäivästä, näiden direktiivien ja määräysten mukainen vai ei, kun huomioon otetaan myös direktiivin 2003/88 16 artiklan a alakohdan säännökset?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Ensimmäinen, toinen ja kolmas kysymys

- 31 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedusteleo ensimmäisessä, toisessa ja kolmannessa kysymyksessään, joita on tarkasteltava yhdessä, pääasiallisesti, onko perusoikeuskirjan 31 artiklaa, direktiivin 93/104 5 artiklaa ja direktiivin 2003/88 5 artiklan ensimmäistä kohtaa tulkittava siten, että niissä edellytetään, että vähintään kahdenkymmenen tunnin keskeytymätön vähimmäislepoaika, johon työntekijällä on oikeus, on myönnettävä viimeistään kuutta peräkkäistä työpäivää seuraavana päivänä.
- 32 Aluksi on todettava, että pääasian tosiseikat, jotka sijoittuvat vuoden 2004 tammikuun ja vuoden 2010 tammikuun väliseen aikaan, kuuluvat osittain direktiivin 93/104, joka oli voimassa 1.8.2004 saakka, ja osittain direktiivin 2003/88, jolla kodifioitiin direktiivin 93/104 säännökset 2.8.2004 alkaen, soveltamisalaan. Koska näiden pääasian kannalta merkityksellisten direktiivien säännökset on laadittu sanamuodoiltaan pääasiallisesti identtisiksi ja koska vastaukset ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämiin kysymyksiin ovat tämän identtisuuden vuoksi samat siitä riippumatta, kumpaa direktiiviä on sovellettava, kysymyksiin vastattaessa on syytä viitata ainoastaan direktiivin 2003/88 säännöksiin (ks. vastaavasti tuomio 25.11.2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, 32 kohta).

- 33 Direktiivin 2003/88 5 artiklan ensimmäisen kohdan mukaan ”jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jokainen työntekijä saa jokaista seitsemän päivän jaksoa kohden vähintään kahdenkymmenenneljän tunnin keskeytymättömän lepoajan, johon lisätään 3 artiklassa tarkoitettu yhdentoista tunnin päivittäinen lepoaika”.
- 34 Mainittuun direktiiviin sisältyy myös säännöksiä, joissa annetaan jäsenvaltioille mahdollisuus poiketa säännöksistä, joilla säännellään työaikajärjestelyjä. Mainitun direktiivin 17 artiklan 4 kohdan a alakohdassa säädetään, että jäsenvaltiot voivat poiketa direktiivin 5 artiklasta, kun on kyse vuorotyöstä, aina kun työntekijä vaihtaa vuoroa eikä voi pitää päivittäisiä ja/tai viikoittaisia lepoaikoja vuoron päättymisen ja toisen alkamisen välillä. Lisäksi saman direktiivin 18 artiklassa säädetään, että mainitusta 5 artiklasta voidaan poiketa työehtosopimuksilla. Direktiivin 2003/88 17 artiklan 2 kohdassa ja 18 artiklassa edellytetään kuitenkin korvaavaa lepoa tai poikkeustapauksissa muuta asianmukaista suojelua.
- 35 Unionin tuomioistuimen käytettävissä olevasta asiakirja-aineistosta käy ilmi, ja Portugalin hallitus ja Euroopan komissio ovat vahvistaneet istunnossa, että Portugalin tasavalta ei ole käyttänyt sille direktiivin 2003/88 17 artiklan 4 kohdan a alakohdassa annettua mahdollisuutta poiketa tämän direktiivin 5 artiklassa säädetystä, viikoittaisia lepoaikoja koskevasta säännöstä vuorotyön osalta. Mainitusta asiakirja-aineistosta ei myöskään käy ilmi, että nyt annettavan tuomion 20 ja 21 kohdassa viitattuihin yrityskohtaisiin sopimuksiin sisältyisi määräyksiä, joilla poikettaisiin mainitusta 5 artiklasta.
- 36 Näin ollen edellä mainitut säännökset, joissa säädetään mahdollisuudesta poiketa direktiivin 2003/88 5 artiklasta vuorotyön osalta, eivät ole merkityksellisiä nyt käsiteltävän asian kannalta.
- 37 Näin ollen on tulkittava ainoastaan direktiivin 2003/88 5 artiklaa ja erityisesti siihen sisältyvää ilmaisua ”jokaista seitsemän päivän jaksoa kohden”.
- 38 Koska direktiivin 2003/88 5 artiklaan ei sisälly mitään viittausta jäsenvaltioiden kansalliseen oikeuteen, siinä käytetty ilmaisu ”jokaista seitsemän päivän jaksoa kohden” on katsottava unionin oikeuden itsenäiseksi käsitteeksi ja sitä on tulkittava yhtenäisesti viimeksi mainitun alueella riippumatta luokitteluista jäsenvaltioissa, siten, että otetaan huomioon kyseisen säännöksen sanamuoto ja asiayhteys sekä sillä lainsäädännöllä tavoitellut päämäärät, jonka osa säännös on (ks. vastaavasti tuomio 2.3.2017, J. D., C-4/16, EU:C:2017:153, 23 ja 25 kohta sekä tuomio 11.5.2017, Krijgsman, C-302/16, EU:C:2017:359, 24 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 39 Direktiivin 2003/88 5 artiklan sanamuodosta käy ensinnäkin ilmi, että jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jokainen työntekijä saa ”jokaista seitsemän päivän jaksoa kohden” vähintään kahdenkymmenenneljän tunnin keskeytymättömän lepoajan, johon lisätään direktiivin 2003/88 3 artiklassa tarkoitettu yhdentoista tunnin päivittäinen lepoaika. Tässä artiklassa ei kuitenkaan täsmennetä ajankohtaa, jolle tämän vähimmäislepoajan on sijoitettava, ja siinä annetaan siten jäsenvaltioille tietty vapaus valita mainittu ajankohta.
- 40 Kuten julkisasiamies on todennut ratkaisuehdotuksensa 40 kohdassa, mainitun artiklan tällaiselle tulkinnalle löytyy tukea direktiivin 2003/88 eri kieliversioista. Suurimmassa osassa mainitun artiklan kieliversioita, muun muassa englannin-, saksan- ja portugalinkielisissä versioissa, säädetään, että keskeytymätön vähimmäislepoaika on annettava jokaista seitsemän päivän jaksoa ”kohden”. Kyseisen artiklan eräät toiset kieliversiot ovat lähempänä ranskankielistä versiota, jonka mukaan viikoittainen lepoaika on annettava jokaisen seitsemän päivän jakson ”aikana”.
- 41 Mainitun direktiivin 5 artiklan sanamuodosta itsestään käy siten ilmi, että siinä veloitetaan jäsenvaltiot varmistamaan, että jokainen työntekijä saa jokaista seitsemän päivän jaksoa kohden vähintään kahdenkymmenenneljän tunnin keskeytymättömän lepoajan, johon lisätään direktiivin 2003/88 3 artiklassa tarkoitettu yhdentoista tunnin päivittäinen lepoaika, mutta ei kuitenkaan täsmennetä ajankohtaa, jona tämä vähimmäislepoaika on annettava.

- 42 Toiseksi asiayhteys, johon kyseiset termit kuuluvat, tukee tätä sanamuodon mukaista tulkintaa. Tässä yhteydessä on todettava, että unionin lainsäätäjä on käyttänyt direktiivin 2003/88 useissa säännöksissä ilmaisua ”vertailujakso” asettaessaan määrääjän, jonka kuluessa vähimmäislepoaika on annettava. Näin on erityisesti mainitun direktiivin 16 artiklan a alakohdassa, jossa säädetään, että jäsenvaltiot voivat määrätä saman direktiivin 5 artiklan soveltamiseksi vertailujakson, joka on enintään 14 päivää. Viimeksi mainitussa säännöksessä tarkoitettuna seitsemän päivän ajanjakson voidaan kuitenkin myös katsoa olevan vertailujakso, vaikka sitä ei nimenomaisesti nimitetä sellaiseksi (ks. vastaavasti tuomio 12.11.1996, Yhdistynyt kuningaskunta v. neuvosto, C-84/94, EU:C:1996:431, 62 kohta).
- 43 Vertailujakso voidaan määritellä tässä asiayhteydessä kiinteäksi ajanjaksoksi, jonka aikana on annettava tietty määrä peräkkäisiä lepotunteja, riippumatta siitä ajankohdasta, jona nämä lepotunnit annetaan. Tälle määritelmälle löytyy tukea mutatis mutandis direktiivin 2003/88 16 artiklan b alakohdasta, luettuna yhdessä sen 22 artiklan 1 kohdan a alakohdan kanssa. Näistä ensin mainitun säännöksen mukaan jäsenvaltiot voivat määrätä mainitun direktiivin 6 artiklan soveltamiseksi vertailujakson, joka on enintään neljä kuukautta. Jälkimmäisessä säännöksessä säädetään, että työnantaja ei voi vaatia työntekijää työskentelemään yli 48:aa tuntia seitsemän päivän aikana, laskettuna 16 artiklan b alakohdassa tarkoitettuna vertailujakson keskiarvona. Näin ollen edellytyksenä ei ole työtuntien jakautuminen tasaisesti.
- 44 Direktiivin 2003/88 systeeminen tarkastelu tukee siten sen 5 artiklan tulkintaa, jonka mukaan vähintään kahdenkymmenenneljän tunnin keskeytymätön lepoaika, johon lisätään saman direktiivin 3 artiklassa tarkoitettu yhdentoista tunnin päivittäinen lepoaika, voidaan antaa milloin tahansa jokaisen seitsemän päivän jakson aikana.
- 45 Kolmanneksi direktiivin 2003/88 tavoitteesta on muistutettava, että tämän direktiivin tarkoituksena on suojella tehokkaasti työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä. Tämän olennaisen tavoitteen valossa kullakin työntekijällä on oltava muun muassa oikeus asianmukaisiin lepoaikoihin (tuomio 9.9.2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, 92 kohta ja tuomio 23.12.2015, komissio v. Kreikka, C-180/14, ei julkaistu, EU:C:2015:840, 51 kohta). Tässä tarkoituksessa direktiivin 5 artiklan ensimmäisessä kohdassa säädetään keskeytymättömästä viikoittaisesta vähimmäislepoajasta jokaisen työntekijän hyväksi.
- 46 Mainitusta direktiivistä ja erityisesti sen johdanto-osan 15 perustelukappaleesta käy kuitenkin ilmi, että siinä sallitaan myös tietty joustavuus direktiivin säännösten täytäntöönpanossa. Tähän direktiiviin sisältyy siten useita nyt annettavan tuomion 34 kohdassa täsmennettyjen säännösten kaltaisia säännöksiä, joissa sallitaan poikettavan korvaavien toimenpiteiden avulla vaadituista vähimmäislepoajoista, erityisesti vuorotyön tai sellaisten toimintojen osalta, joihin liittyy tarve taata palvelun tai tuotannon jatkuvuus. Kuten nyt annettavan tuomion 42 kohdasta käy lisäksi ilmi, direktiivin 2003/88 16 artiklan a alakohdassa säädetään, että jäsenvaltiot voivat määrätä pidemmän vertailujakson mainitun direktiivin viikoittaista lepoaikaa koskevan 5 artiklan soveltamiseksi. Mainitulla direktiivillä tavoiteltu päämäärä taata työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden asianmukainen suojelu sallimalla jäsenvaltioille kuitenkin tietty joustavuus tässä direktiivissä säädettyjen säännösten soveltamisessa käy ilmi myös mainitun 5 artiklan sanamuodosta, sellaisena kuin se on selostettu nyt annettavan tuomion 41 kohdassa.
- 47 Lisäksi tällainen 5 artiklan tulkinta on omiaan hyödyttämään työnantajan lisäksi myös työntekijää, ja siinä mahdollistetaan se, että kyseiselle työntekijälle voidaan antaa useita peräkkäisiä lepopäiviä tietyn vertailujakson lopussa ja seuraavan viitekauden alussa. Lisäksi ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuim toteaa, että kun kyseessä on yritys, joka on auki seitsemänä päivänä viikossa, kuten Varzim Sol, kiinteitä lepopäiviä koskevasta velvollisuudesta saattaisi seurata, että tietyiltä työntekijöiltä evättäisiin mahdollisuus saada kyseisiä lepopäiviä viikonloppujen aikana. Kansallisen tuomioistuimen mukaan tämä on syy siihen, miksi Varzim Solin työntekijät eivät ole koskaan pyytäneet saada kiinteitä lepopäiviä.

- 48 Tästä seuraa, että kun direktiivin 2003/88 5 artiklassa asetetaan jäsenvaltioille velvollisuus toteuttaa tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jokainen työntekijä saa vähintään kahdenkymmenenneljän tunnin keskeytymättömän lepoajan, johon lisätään direktiivin 2003/88 3 artiklassa tarkoitettu yhdentoista tunnin päivittäinen lepoaika, jokaista seitsemän päivän jaksoa kohden, mutta ei vahvisteta ajankohtaa, jona tämä vähimmäislepoaika on annettava, siinä annetaan jäsenvaltioille tältä osin tiettyä harkintavaltaa. Vaikka se ei olekaan esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jossa ei taata työntekijälle oikeutta saada vähimmäislepoaikaa viimeistään kuutta peräkkäistä työpäivää seuraavana seitsemäntenä päivänä, on kuitenkin niin, että kyseinen työntekijä saa joka tapauksessa osakseen direktiivissä 2003/88 säädettyä, päivittäistä lepoaikaa ja viikoittaista enimmäistyöaikaa koskevaa suojelua.
- 49 Kuten julkisasiamies on lisäksi todennut ratkaisuehdotuksensa 46 kohdassa, tällä direktiivillä otetaan käyttöön työntekijöiden suojelua työajan järjestämisen alalla koskevat vähimmäissäännöt. Jäsenvaltiot voivat näet mainitun direktiivin 15 artiklan nojalla soveltaa tai ottaa käyttöön lakeja, asetuksia tai hallinnollisia määräyksiä, jotka ovat työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemisen kannalta suotuisampia tai edistää tai sallia sellaisten työehtosopimusten tai työmarkkinaosapuolten välisten sopimusten soveltamista, jotka ovat työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemisen kannalta suotuisampia. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen asiana on tässä yhteydessä selvittää, säädetäänkö, ja jos näin on, missä määrin, pääasiassa kyseessä olevassa kansallisessa lainsäädännössä tällaisesta laajemmasta suojelusta.
- 50 Perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdasta, jonka tulkintaa kansallinen tuomioistuin myös pyytää, on todettava, että sen mukaan jokaisella työntekijällä on oikeus enimmäistyöajan rajoitukseen sekä päivittäisiin ja viikoittaisiin lepoaikoihin ja palkalliseen vuosilomaan. Perusoikeuskirjaan liittyvistä selityksistä (EUVL 2007, C 303, s. 17) ilmenee, että kyseinen määräys perustuu direktiiviin 93/104, Euroopan sosiaalisen peruskirjan, joka allekirjoitettiin Torinossa 18.10.1961 ja tarkistettiin Strasbourgissa 3.5.1996, 2 artiklaan ja työntekijöiden sosiaalisia oikeuksia koskevan yhteisön peruskirjan, joka hyväksyttiin Strasbourgissa 9.12.1989 pidetyssä neuvoston kokouksessa, 8 kohtaan. Euroopan sosiaalisen peruskirjan 2 artiklan 5 kappaleessa, joka koskee viikoittaista lepoa, puolestaan viitataan myös direktiiveihin 93/104 ja 2003/88. Kuten julkisasiamies on todennut ratkaisuehdotuksensa 44 kohdassa, perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohta ei näin ollen ole omiaan tuomaan esiin uusia seikkoja direktiivin 2003/88 5 artiklasta pyydettyyn tulkintaan.
- 51 Näin ollen ensimmäiseen, toiseen ja kolmanteen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 93/104 5 artiklaa ja direktiivin 2003/88 5 artiklan ensimmäistä kohtaa on tulkittava siten, että niissä ei edellytetä, että vähintään kahdenkymmenenneljän tunnin keskeytymätön viikoittainen lepoaika, johon työntekijällä on oikeus, annetaan viimeistään kuutta peräkkäistä työpäivää seuraavana päivänä, vaan niissä edellytetään, että kyseinen lepoaika annetaan kunkin seitsemän päivän jakson aikana.

Neljäs kysymys

- 52 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee neljännellä kysymyksellään pääasiallisesti, onko direktiivin 2003/88 16 artiklan a alakohtaa tulkittava siten, että kaksi lomapäivää, joihin tämä artikla oikeuttaa, voidaan antaa milloin tahansa tietyn 14 kalenteripäivän vertailujakson aikana.
- 53 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ei kuitenkaan täsmennä, onko Portugalin lainsäätäjä pannut täytäntöön tämän säännöksen, jonka nojalla on sallittua määrätä pidempi vertailujakso saman direktiivin 5 artiklan soveltamiseksi. Lisäksi sekä pääasian valittaja että Portugalin hallitus ja komissio toteavat, että Portugalin ei ole käyttänyt tätä mahdollisuutta.
- 54 Unionin tuomioistuimen työjärjestyksen 94 artiklan c alakohdassa määrätään joka tapauksessa, että ennakkoratkaisua pyytävän tuomioistuimen on esitettävä täsmällisesti ne syyt, joiden perusteella se on päättänyt pohtimaan unionin oikeuden tiettyjen säännösten tulkintaa ja pitämään tarpeellisena

ennakkoratkaisukysymysten esittämistä unionin tuomioistuimelle. Tässä yhteydessä on välttämätöntä, että kansallinen tuomioistuin antaa edes vähäisen selostuksen niistä syistä, joiden perusteella se on valinnut ne unionin oikeuden säännökset ja määräykset, joiden tulkintaa se pyytää, ja siitä, miten nämä säännökset ja määräykset ja sen käsiteltävänä olevassa asiassa sovellettava kansallinen lainsäädäntö liittyvät toisiinsa (tuomio 27.9.2017, Puškár, C-73/16, EU:C:2017:725, 120 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

- 55 Nämä vaatimukset ilmenevät myös ennakkoratkaisupyyntöjen tekemistä koskevista suosituksista (EUVL 2016, C 439, s. 1), jotka Euroopan unionin tuomioistuin on laatinut kansallisille tuomioistuimille (tuomio 27.9.2017, Puškár, C-73/16, EU:C:2017:725, 121 kohta).
- 56 Nyt käsiteltävässä asiassa on todettava, että neljäs kysymys ei vastaa edellisissä kohdissa esiin tuotuja vaatimuksia, koska ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ei selosta niitä syitä, joiden vuoksi direktiivin 2003/88 16 artiklan a alakohdan tulkinnalla on merkitystä sen käsiteltävänä olevassa asiassa.
- 57 Tästä seuraa, että neljäs kysymys on jätettävä tutkimatta.

Oikeudenkäyntikulut

- 58 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:

Tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 23.11.1993 annetun neuvoston direktiivin 93/104/EY, sellaisena kuin se on muutettuna 22.6.2000 annetulla Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä 2000/34/EY, 5 artiklaa ja tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY 5 artiklan ensimmäistä kohtaa on tulkittava siten, että niissä ei edellytetä, että vähintään kahdenkymmenen tunnin keskeytymätön viikoittainen lepoaika, johon työntekijällä on oikeus, annetaan viimeistään kuutta peräkkäistä työpäivää seuraavana päivänä, vaan niissä edellytetään, että kyseinen lepoaika annetaan kunkin seitsemän päivän jakson aikana.

Allekirjoitukset