Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (stora avdelningen)

den 4 juni 2020*

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Skydd för arbetstagares hälsa och säkerhet – Arbetstidens förläggning – Direktiv 2003/88/EG – Artiklarna 5 och 7 – Veckovila – Årlig semester – Särskild ledighet från anställningen med bibehållen lön vid vissa angelägenheter och åtaganden”

I mål C-588/18,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Audiencia Nacional (Centrala specialdomstolen, Spanien) genom beslut av den 3 september 2018, som inkom till domstolen den 20 september 2018, i målet

Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico),

Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT),

Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)

mot

Grupo de Empresas DIA SA,

Twins Alimentación SA,

meddelar

DOMSTOLEN (stora avdelningen)

sammansatt av domstolens ordförande K. Lenaerts, domstolens vice-ordförande R. Silva de Lapuerta, avdelningsordförandena A. Prechal, M. Vilaras, E. Regan (referent), M. Safjan, S. Rodin och I. Jarukaitis samt domarna C. Toader, D. Šváby, F. Biltgen, K. Jürimäe och C. Lycourgos,

generaladvokat: H. Saugmandsgaard Øe,

justitiesekreterare: förste handläggaren M. Ferreira,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 24 september 2019,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

– Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico), genom J.I. Quintana Horcajada och D. Cadierno Pájaro, abogados,

* Rättegångsspråk: spanska.

– Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT), genom B. García Rodríguez och J. F. Pinilla Porlan, abogados,

– Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), genom P. Caballero Marcos, abogada,

– Grupo de Empresas DIA SA och Twins Alimentación SA, genom A.I. Pérez Hernández, abogada,

– Spaniens regering, genom L. Aguilera Ruiz, i egenskap av ombud,

– Europeiska kommissionen, genom N. Ruiz García och M. van Beek, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 12 december 2019 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artiklarna 5 och 7 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EUT L 299, 2003, s. 9).

2 Begäran har framställts i mål mellan, å ena sidan, fackföreningarna Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico), Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) och Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), och, å andra sidan, bolagskoncernen DIA SA och Twins Alimentación SA. Dessa mål avser kollektivavtalstvister angående tillämpningsvillkoren för sådan särskild ledighet med bibehållen lön som föreskrivs i artikel 46 i Convenio colectivo del grupo de empresas Dia SA y Twins Alimentación SA (kollektivavtal för bolagskoncernen Dia SA och Twins Alimentación SA), av den 13 juli 2016 (nedan kallat kollektivavtalet av den 13 juli 2016), registrerat och kungjort genom Resolución de la Dirección General de Empleo (resolution från arbetsmarknadsgeneraldirektoratet), av den 22 augusti 2016 (BOE nr 212, av den 2 september 2016, s. 63357).

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

Direktiv 2003/88

3 Skäl 5 i direktiv 2003/88 har följande lydelse:

”Alla arbetstagare bör ha lämpliga viloperioder. Begreppet ’vila’ måste uttryckas i tidsenheter, dvs. i dagar, timmar och/eller delar av dessa. För att trygga hälsa och säkerhet för arbetstagare inom [Europeiska unionen] måste arbetstagarna ges dygnsvila, veckovila och semester av en viss minsta längd samt tillräckliga raster. I detta sammanhang är det även nödvändigt att sätta en övre gräns för veckoarbetstiden.”

4 I artikel 1.1 och 1.2 i direktivet föreskrivs följande:

”1. I detta direktiv föreskrivs minimikrav på säkerhet och hälsa vid förläggningen av arbetstiden.

2. Detta direktiv är tillämpligt på

a) minimitider för dygnsvila, veckovila och årlig semester, vidare på raster och begränsning av veckoarbetstiden, samt

b) vissa former av nattarbete, skiftarbete och arbetsrytm.”

5 I artikel 5 i samma direktiv, som har rubriken ”Veckovila”, föreskrivs följande:

”Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare under varje period om sju dagar får minst 24 timmars sammanhängande ledighet plus den elva timmars dygnsvila som avses i artikel 3.

Om sakliga, tekniska eller arbetsorganisatoriska förhållanden berättigar det får en ledighet om minst 24 timmar tillämpas.”

6 I artikel 7 i direktiv 2003/88, som har rubriken ”Årlig semester”, föreskrivs följande:

”1. Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare får en årlig betald semester om minst fyra veckor i enlighet med vad som föreskrivs genom nationell lagstiftning eller praxis angående rätten till och beviljandet av en sådan semester.

2. Den årliga semestern får inte utbytas mot kontant ersättning, utom då anställningen avslutas.”

7 I direktivets artikel 15, som har rubriken ”Gynnsammare bestämmelser”, föreskrivs följande:

”Detta direktiv skall inte påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller införa lagar eller andra författningar som bättre skyddar arbetstagarnas hälsa och säkerhet eller underlättar eller tillåter tillämpningen av kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter som bättre skyddar arbetstagarnas hälsa och säkerhet.”

Direktiv 2010/18

8 Det ändrade ramavtalet om föräldraledighet, som ingicks den 18 juni 2009, återfinns i bilagan till rådets direktiv 2010/18/EU av den 8 mars 2010 om genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet som ingåtts av BUSINESSEUROPE, UEAPME, ECPE och EFS och om upphävande av direktiv 96/34/EG (EUT L 68, 2010, s. 13) (nedan kallat ramavtalet). § 1.1, har följande lydelse:

”I detta avtal fastställs minimikrav för att göra det lättare för förvärvsarbetande föräldrar att kombinera arbete och familj med hänsyn till den ökade mångfalden av familjebildningar och med beaktande av nationell lagstiftning, nationella kollektivavtal och/eller nationell praxis.”

9 § 7 i ramavtalet, som har rubriken ”Frånvaro på grund av force majeure”, har följande lydelse:

”1. Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter ska, i enlighet med nationell lagstiftning, nationella kollektivavtal och/eller praxis, vidta de åtgärder som behövs för att ge arbetstagaren rätt till ledighet på grund av force majeure som har samband med trängande familjeskäl vid sjukdom eller olycksfall, som gör arbetstagarens omedelbara närvaro absolut nödvändig.

2. Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter får införa villkor för beviljande och detaljerade bestämmelser för tillämpning av § 7.1 och begränsa denna rätt till ett särskilt antal dagar om året och/eller för varje tillfälle.”

10 § 8.1 i ramavtalet har följande lydelse:

”Medlemsstaterna får tillämpa eller införa bestämmelser som är förmånligare än de som föreskrivs i detta avtal.”

Spansk rätt

Konstitutionen

11 I artikel 40.2 i konstitutionen stadgas följande:

”Myndigheterna ska främja utbildning och kompetensutveckling inom arbetslivet. De ska utöva tillsyn över säkerhet och hälsa på arbetsplatsen och se till att arbetstagarna får erforderlig vila på så sätt att deras arbetstid regleras och att de får regelbunden betald semester samt genom att främja lämpliga anläggningar.”

Lagen om arbetstagare

12 I artikel 37, med rubriken ”Veckovila, helgdagar och ledighet”, i Estatuto de los Trabajadores (lagen om arbetstagare), i dess lydelse enligt Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (kungligt lagstiftningsdekret 2/2015 om godkännande av den omarbetade lydelsen av lagen om arbetstagare) av den 23 oktober 2015 (BOE nr 255, 24 oktober 2015, s. 100224) (nedan kallad lagen om arbetstagare), föreskrivs följande:

”1. Arbetstagare har rätt till en minsta veckovila, som kan ackumuleras under en period om maximalt fjorton dagar, på en och en halv sammanhängande dag, som i regel innefattar lördag eftermiddag eller i förekommande fall måndag förmiddag och hela söndagen. För personer under 18 år omfattar veckovilan minst två sammanhängande dagar.

…

3. Efter att i förväg ha meddelat sin frånvaro och motiverat denna får en arbetstagare vara ledig från arbetet med bibehållen lön på följande grunder och med följande varaktighet:

a) Femton kalenderdagar i samband med giftermål.

b) Två dagar vid barns födsel och vid dödsfall, olycksfall eller allvarlig sjukdom, sjukhusvård eller operation som kräver vila i hemmet för biologiska och ingifta släktingar till och med andra led. Om arbetstagaren på grund av ovanstående är tvungen att företa en resa är varaktigheten fyra dagar.

c) En dag vid bostadsflytt.

d) Den tid som krävs för att fullgöra en tvingande skyldighet av offentlig och personlig karaktär, inbegripet utövande av rösträtten. När det i en lag- eller avtalsbestämmelse föreskrivs en bestämd period ska dessa bestämmelser iakttas vad gäller frånvarons varaktighet och den ekonomiska kompensationen. …

e) För utförande av ett fackligt uppdrag eller ett uppdrag som personalrepresentant på de villkor som föreskrivs i lag eller avtal.

f) Den tid som krävs för undersökningar under graviditeten och föräldrautbildning inför förlossningen, samt deltagande i informations- och förberedelsemöten, psykologutredningar och sociala utredningar som krävs för adoption, omhändertagande och placering i familjehem, i samtliga fall under förutsättning att detta måste ske under arbetstid.”

13 I artikel 38 i lagen om arbetstagare, som har rubriken ”Årlig betald semester”, föreskrivs följande:

”1. Perioden för årlig betald semester, vilken inte får utbytas mot kontant ersättning, är den period som fastställts i kollektivavtal eller individuellt avtal. Perioden får aldrig understiga trettio kalenderdagar.

2. Den period eller de perioder då semester får tas ut fastställs gemensamt av arbetsgivare och arbetstagare i enlighet med vad som i förekommande fall föreskrivs i kollektivavtal om årlig schemaläggning av semestrar.

Om parterna inte kan komma överens ska domstol med behörighet i socialrättsliga mål fastställa tidpunkt för semesteruttag, och dess beslut kan inte överklagas. Sådana mål ska handläggas skyndsamt och ges företräde framför andra mål.

3. Semesterschema ska fastställas i varje företag. Arbetstagaren ska få kännedom om sin semesterperiod minst två månader innan dess början.

Om semesterperioden enligt företagets semesterschema som anges i föregående stycke sammanfaller med en period av tillfällig arbetsoförmåga till följd av graviditet, förlossning eller amning, eller med en period där arbetstagaren är ledig enligt artikel 48.4, 48.5 och 48.7 i denna lag, har arbetstagaren rätt att ta ut sin semester under en annan period än under perioden av tillfällig arbetsoförmåga eller den period som ledigheten har beviljats enligt den bestämmelsen, efter det att ledigheten har upphört, även efter det aktuella kalenderårets slut.

Om semesterperioden sammanfaller med tillfällig arbetsoförmåga till följd av omständigheter som skiljer sig från dem som anges i föregående stycke, varvid denna arbetsoförmåga helt eller delvis hindrar arbetstagaren från att ta ut semester under det relevanta kalenderåret, kan arbetstagaren göra detta efter det att hans eller hennes arbetsoförmåga har upphört, förutsatt att det inte har gått mer än arton månader efter utgången av det år då de semesterdagarna tjänades in.”

Kollektivavtalet av den 13 juli 2016

14 Artikel 46 i kollektivavtalet av den 13 juli 2016 har följande lydelse:

”I. Efter att i förväg ha meddelat sin frånvaro och motiverat denna får en arbetstagare vara ledig från arbetet med bibehållen lön på följande grunder och med följande varaktighet:

A. Femton kalenderdagar i samband med giftermål räknat från dagen för den ledighetsgrundande händelsen eller den dag som närmast föregår denna, beroende på vad arbetstagaren själv väljer.

B. Tre dagar vid barns födelse eller vid dödsfall, olycka eller allvarlig sjukdom, sjukhusvård eller operation för biologiska och ingifta släktingar till och med andra led. Vid makes, makas eller barns dödsfall förlängs denna period till fem dagar. Om arbetstagaren på grund av ovanstående är tvungen att företa en resa förlängs denna period med en dag.

C. Två dagar för operation som kräver vila i hemmet för biologiska och ingifta släktingar till och med andra led. Om arbetstagaren på grund av ovanstående är tvungen att företa en resa är varaktigheten fyra dagar.

D. En dag vid bostadsflytt.

E. Den tid som krävs för att fullgöra en tvingande skyldighet av offentlig och personlig karaktär, inbegripet utövande av rösträtten.

F. Utförande av ett fackligt uppdrag eller ett uppdrag som personalrepresentant på de villkor som föreskrivs i lag eller detta kollektivavtal.

G. Den tid som krävs, vilket ska styrkas med läkarintyg, såvitt arbetstagaren på grund av sjukdom behöver uppsöka läkare under arbetstid.

H. De timmar som krävs för att arbetstagaren ska kunna skriva examensprov som avslutning på studier eller utbildning, såvitt studierna har officiell eller akademisk karaktär. I så fall ska ansökan åtföljas av skriftlig dokumentation.

I. En arbetstagare kan årligen ta ut upp till tre dagars ytterligare ledighet, genom att det är möjligt att lägga till enstaka dagar till en av de ovan i punkt A, B, och D nämnda typerna av ledighet, eller upp till två dagars ledighet vid makes, makas, registrerad partner eller barns dödsfall eller, utöver den ledighet som avses i punkt 1, ta ut ledighet i följande fall (även det i form av enstaka dagar):
   1) En dag, eller åtta timmar per år, för att följa med ett barn under 16 år vid läkarbesök som sker under arbetstagarens arbetstid, om den tid som används för detta styrks med läkarintyg.
   2) I samband med familjemedlemmars giftermål, om det rör sig om biologiska och ingifta släktingar till och med andra led.
   3) I samband med körkortsprov och undertecknande av de notariehandlingar som krävs för arbetstagarens köp eller försäljning av bostad, och som kräver arbetstagarens personliga närvaro under arbetstid.

II. Bortsett från den ledighet som avses i punkt A i denna artikel har par som ingått registrerat partnerskap samma rättigheter i fråga om ledighet, under förutsättning att partnerskapet är vederbörligen registrerat i det relevanta officiella registret och att arbetstagaren kan uppvisa ett intyg på detta som uppfyller kraven i de autonoma regionernas gällande regler.

III. Arbetstagaren ska så tidigt som möjligt meddela sin närmaste överordnade, så att denne kan vidta nödvändiga åtgärder och bevilja arbetstagaren den sökta ledigheten, samt lägga fram dokumentation till stöd för den grund som åberopats för den ledighet som beviljats eller ska beviljas.

IV. Med ’resa’ avses i denna artikel att arbetstagaren är tvungen att förflytta sig mer än 150 km mellan sin bostadsort och bestämmelseorten.”

Civillagen

15 I artikel 4.3 i Código Civil (civillagen) anges att ”[b]estämmelserna i denna lag är tillämpliga utfyllnadsvis även på områden som regleras av andra lagar”, och i artikel 5.2 i samma lag anges vidare att ”[v]id beräkning av tidsperioder vad gäller civilrättsliga förhållanden undantas inte processuella helgdagar (*días inhábiles*)”.

Målen vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

16 De nationella målen avser kollektivavtalstvister angående tillämpningsvillkoren för sådan särskild ledighet med bibehållen lön som föreskrivs i artikel 46 i kollektivavtalet av den 13 juli 2016. Genom denna bestämmelse genomförs minimibestämmelserna i artikel 37.3 i lagen om arbetstagare, och den inför även mer långtgående rättigheter än de som anges i nämnda minimibestämmelser. I de

nationella målen aktualiseras särskilt frågan huruvida sådan särskild ledighet med bibehållen lön ska beräknas från och med en dag då arbetstagaren i princip är skyldig att arbeta, jämte frågan huruvida ledigheten – med undantag för ledighet vid giftermål där de lediga dagarna uttryckligen anges i ”kalenderdagar” – ska tas ut av arbetstagaren under sådana dagar. De dagar då arbetstagaren inte är skyldig att arbeta för företaget är bland annat helgdagar och semesterdagar.

17 I artikel 37.1 och artikel 38 i lagen om arbetstagare föreskrivs längre minimiviloperioder än de som krävs enligt artiklarna 5 och 7 i direktiv 2003/88. Vidare har arbetstagare, enligt artikel 37.3 i lagen om arbetstagare, rätt till särskild ledighet med bibehållen lön; syftet med denna ledighet är att arbetstagarna ska kunna ombesörja vissa särskilt angivna angelägenheter eller åtaganden, såsom – enligt den hänskjutande domstolens uppgifter – bröllop, barns födelse, sjukhusvistelse, kirurgiska ingripanden eller nära släktings dödsfall samt fullgörande av fackliga förtroendeuppdrag. Genom artikel 46 i kollektivavtalet av den 13 juli 2016 genomförs nämnda artikel 37.3 på ett för arbetstagaren mer förmånligt sätt på så sätt att arbetstagaren har rätt till längre ledighet eller rätt till ledighet vid andra tillfällen än de som anges i artikel 37.3.

18 Den hänskjutande domstolen har betonat att rätten till ledighet vid bröllop enligt artikel 46 i kollektivavtalet av den 13 juli 2016 anges i ”kalenderdagar”, medan rätten till annan särskild ledighet med bibehållen lön vid andra tillfällen anges i ”dagar”, utan angivande av om det är fråga om kalenderdagar eller arbetsdagar. Vidare anges det inte i denna bestämmelse när ledigheten påbörjas. Den hänskjutande domstolen har emellertid angett att det i artikel 5.2 i civillagen – som ska tillämpas utfyllnadsvis på områden som regleras av andra lagar – föreskrivs att ”[v]id beräkning av tidsperioder vad gäller civilrättsliga förhållanden undantas inte processuella helgdagar (*días inhábiles*)”.

19 Enligt den hänskjutande domstolen är den aktuella frågeställningen kopplad till den veckovila och årliga betalda semester som garanteras i unionsrätten. De fackliga arbetstagarorganisationer som är parter i de nationella målen har nämligen gjort gällande att när någon av de omständigheter som föreskrivs i artikel 46 i kollektivavtalet av den 13 juli 2016 inträffar under nämnda veckovila eller årliga betalda semester, så ska den särskilda ledigheten med bibehållen lön – som vederbörande har rätt till på grund av att denna omständighet inträffat – kunna tas ut utanför veckovilan eller den årliga betalda semestern.

20 För att avgöra de nationella målen är det av avgörande betydelse att få klarhet i huruvida det är förenligt med artiklarna 5 och 7 i direktiv 2003/88 att föreskriva att de angelägenheter och åtaganden som avses i artikel 46 kan utgöra grund för sådan särskild ledighet som anges i nämnda bestämmelse endast utanför perioder med veckovila eller årlig betald semester, detta trots att dessa angelägenheter och åtaganden hänför sig till andra syften än de som dessa perioder är avsedda för.

21 Enligt den hänskjutande domstolen framgår det av EU-domstolens praxis att den omständigheten att en arbetstagare är sjukledig inte får påverka dennes rätt att ta ut sin årliga betalda semester; skälet till detta är att syftet med sjukledigheten inte är detsamma som syftet med semestern.

22 Om någon av de omständigheter som anges i de nationella bestämmelserna inträffar under veckovilan eller under den årliga betalda semestern, så är det fråga om två olika behov som sammanfaller; *dels* är det fråga om den vila som arbetstagaren ska kunna tillgodogöra sig under veckovilan eller under den årliga betalda semestern, *dels* är det fråga om de angelägenheter eller åtaganden som är föremål för sådan särskild ledighet med bibehållen lön som föreskrivs i nämnda bestämmelser. Om det – i detta fall – inte var möjligt att senarelägga den särskilda ledigheten med bibehållen lön så att den därmed kan tas ut utanför veckovilan och den årliga betalda semestern, så skulle arbetstagaren inte kunna tillgodogöra sig någon sådan veckovila eller semester; arbetstagaren skulle nämligen därmed nödgas att använda veckovilan eller semestern till att ombesörja angelägenheter och åtaganden som var tänkta att omfattas av den särskilda ledigheten med bibehållen lön.

23 Enligt den hänskjutande domstolen framstår det således som oklart om det är förenligt med artiklarna 5 och 7 i direktiv 2003/88 att arbetstagaren inte får ta ut ledighet enligt artikel 37.3 i lagen om arbetstagare och artikel 46 i kollektivavtalet av den 13 juli 2016 om någon av de omständigheter som anges i dessa bestämmelser inträffar under veckovilan eller under den årliga betalda semestern.

24 Mot denna bakgrund beslutade Audiencia Nacional (Centrala specialdomstolen, Spanien) att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfrågor till EU-domstolen:

”1) Ska artikel 5 i [direktiv 2003/88] tolkas så, att den utgör hinder för nationella bestämmelser som medger att [särskild] ledighet med bibehållen lön för andra ändamål än vila tas ut samtidigt med veckovila?

2) Ska artikel 7 i direktiv 2003/88 tolkas så, att den utgör hinder för nationella bestämmelser som medger att [särskild] ledighet med bibehållen lön för andra ändamål än vila, avkoppling och fritid tas ut samtidigt med årlig semester?”

Prövning av tolkningsfrågorna

25 EU-domstolen kommer att pröva de båda tolkningsfrågorna gemensamt. Den hänskjutande domstolen har ställt dessa frågor för att få klarhet i huruvida artiklarna 5 och 7 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att de utgör hinder för nationella bestämmelser som innebär att arbetstagare inte kan ta ut sådan särskild ledighet som föreskrivs i dessa bestämmelser under dagar då dessa arbetstagare ska arbeta, i den mån som de angelägenheter och åtaganden som denna särskilda ledighet är tänkt att omfatta inträffar under sådan veckovila eller årlig betald semester som avses i nämnda artiklar 5 och 7.

26 Syftet med direktiv 2003/88 är att föreskriva minimikrav för att främja förbättringar av arbetstagares levnads- och arbetsvillkor genom tillnärmning av nationella bestämmelser om bland annat arbetstid (dom av den 14 maj 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punkt 36 och där angiven rättspraxis).

27 Syftet med denna harmonisering, inom unionen, av arbetstidens förläggning är att säkerställa ett bättre skydd för arbetstagarnas säkerhet och hälsa genom att arbetstagarna, i enlighet med skäl 5 i direktivet, ges minimitider för vila – särskilt dygnsvila och veckovila – och tillräckliga raster, och genom att föreskriva en begränsning av veckoarbetstiden (se, för ett liknande resonemang, dom av den 14 maj 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punkt 37 och där angiven rättspraxis).

28 Särskilt artiklarna 5 och 7 i direktiv 2003/88 handlar om rätten till veckovila och rätten till årlig betald semester.

29 Det följer uttryckligen av artiklarna 1.1, 1.2 a, 5, 7.1 och 15 i direktiv 2003/88 att ändamålet med direktivet endast är att föreskriva minimikrav för säkerhet och hälsa vid förläggningen av arbetstiden, och att direktivet inte påverkar medlemsstaternas rätt att tillämpa nationella bestämmelser som bättre skyddar arbetstagarna (se, för ett liknande resonemang, dom av den 19 november 2019, TSN och AKT, C-609/17 och C-610/17, EU:C:2019:981, punkt 34 och där angiven rättspraxis).

30 Det ska även påpekas att unionen och medlemsstaterna enligt artikel 4.2 b FEUF har delad befogenhet, i den mening som avses i artikel 2.2 FEUF, på det socialpolitiska området i de avseenden som definieras i EUF-fördraget.

31 Den särskilda ledighet som arbetstagare har rätt till enligt artikel 46 i kollektivavtalet av den 13 juli 2016 för att de ska kunna ombesörja vissa angivna angelägenheter eller åtaganden, omfattas inte av tillämpningsområdet för direktiv 2003/88; i stället inordnas nämnda ledighet under medlemsstatens egen befogenhet (se, analogt, dom av den 19 november 2019, TSN och AKT, C-609/17 och C-610/17, EU:C:2019:981, punkt 35 och där angiven rättspraxis).

32 När en medlemsstat utövar sin egen befogenhet får detta emellertid inte inverka menligt på det minimiskydd som arbetstagarna har enligt direktivet, särskilt inte på arbetstagarnas möjlighet att faktiskt tillgodogöra sig de minimiperioder med veckovila och årlig betald semester som de har enligt artiklarna 5 och 7 i direktivet (se, analogt, dom av den 19 november 2019, TSN och AKT, C-609/17 och C-610/17, EU:C:2019:981, punkt 35 och där angiven rättspraxis).

33 EU-domstolen har i detta sammanhang bland annat uttalat att syftet med rätten till årlig betald semester, som är att arbetstagaren ska kunna vila sig och ägna sig åt avkoppling och fritidsaktiviteter, skiljer sig från syftet med rätten till sjukledighet, som är att arbetstagaren ska kunna tillfriskna från en sjukdom (se, för ett liknande resonemang, dom av den 20 januari 2009, Schultz-Hoff m.fl., C-350/06 och C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 25, dom av den 21 juni 2012, ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, punkt 19, och dom av den 30 juni 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, punkt 25).

34 Med hänsyn till att dessa två typer av ledighet har helt olika syften har EU-domstolen uttalat att en arbetstagare som är sjukledig under en i förväg fastställd årlig semesterperiod har rätt att – på egen begäran och för att denne faktiskt ska kunna tillgodogöra sig sin årliga semester – ta ut semestern under en annan period än den som sammanfaller med sjukledigheten (se, för ett liknande resonemang, dom av den 10 september 2009, Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542, punkt 22, dom av den 21 juni 2012, ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, punkt 20, och dom av den 30 juni 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, punkt 26).

35 Vad gäller den särskilda ledighet som är föremål för prövning i de nationella målen, konstaterar EU-domstolen emellertid, för det första, följande. Det framgår av de uppgifter som lämnats av den hänskjutande domstolen att arbetstagare, enligt de bestämmelser som reglerar denna ledighet, har rätt till ledighet från sin anställning med bibehållen lön vid något av de tillfällen som räknas upp i dessa bestämmelser. Två kumulativa villkor ska således vara uppfyllda för att arbetstagaren ska ha rätt till sådan särskild ledighet med bibehållen lön; *dels* ska det vara fråga om sådan angelägenhet eller sådant åtagande som anges i bestämmelserna, *dels* ska den angelägenhet eller det åtagande som ger rätt till särskild ledighet inträffa under en arbetsperiod.

36 Det enda syftet med den särskilda ledigheten med bibehållen lön är att göra det möjligt för arbetstagaren att vara ledig från anställningen vid vissa angivna angelägenheter eller åtaganden som gör arbetstagarens personliga närvaro nödvändig; den i de aktuella nationella bestämmelserna föreskrivna särskilda ledigheten med bibehållen lön har således oupplösligen samband med arbetstiden som sådan. Detta innebär att arbetstagaren inte kan framställa anspråk på sådan ledighet vid veckoviloperioder eller vid årlig betald semester. Denna särskilda ledighet låter sig därmed inte likställas med sjukledighet.

37 För det andra konstaterar EU-domstolen att klagandena i de nationella målen gjort gällande följande: Arbetstagarna ska kunna ta ut sin särskilda ledighet med bibehållen lön vid en senare arbetsperiod om sådana omständigheter som ger rätt till sådan ledighet inträffar under veckovila eller årlig betald semester som arbetstagarna har rätt till enligt artiklarna 5 och 7 i direktiv 2003/88.

38 EU-domstolen gör emellertid i denna del följande bedömning. Det kan inte med framgång göras gällande att artiklarna 5 och 7 i direktiv 2003/88 – i det att veckovila eller årlig betald semester inordnas under dessa båda bestämmelser – innebär en skyldighet för en medlemsstat, vars nationella bestämmelser föreskriver en rätt till särskild ledighet med bibehållen lön, att bevilja sådan särskild ledighet redan av den anledningen att en av de omständigheter som anges i dessa bestämmelser inträffar under veckovilan eller under den årliga betalda semestern, varvid övriga villkor i dessa bestämmelser för att få och beviljas ledighet således skulle lämnas utan avseende. Om medlemsstaterna ansågs ha en sådan skyldighet skulle det nämligen innebära – vilket även angetts i punkt 31 ovan – att man bortsåg från att denna särskilda ledighet, liksom de regler som gäller för denna ledighet, inte kan inordnas under direktiv 2003/88.

39 Vidare finner EU-domstolen – även om detta inte går att utläsa ur de uppgifter som lämnats av den hänskjutande domstolen eller ur de yttranden som avgetts av berörda parter – att det, med förbehåll för den hänskjutande domstolens prövning, framgår att de i artikel 46 I B och C i kollektivavtalet av den 13 juli 2016 reglerade särskilda ledigheterna delvis omfattas av tillämpningsområdet för ramavtalet och därmed även av tillämpningsområdet för direktiv 2010/18; vissa av dessa ledigheter kan nämligen korrespondera mot de ledigheter som medlemsstaterna ska införa till förmån för arbetstagare, i enlighet med § 7.1 i ramavtalet.

40 Visserligen framgår det av fast praxis från EU-domstolen att en ledighet som garanteras enligt unionsrätten inte kan påverka rätten att ta ut annan ledighet som föreskrivs i unionsrätten och som har ett annat syfte än den första ledigheten (dom av den 4 oktober 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, punkt 37 och där angiven rättspraxis).

41 Emellertid anges i § 7.1 i ramavtalet – tolkad mot bakgrund av § 1.1 och § 8.1 i ramavtalet – endast att arbetstagare har rätt till ledighet från anställningen på grund av force majeure som har samband med trängande familjeskäl vid sjukdom eller olycksfall, som gör arbetstagarens omedelbara närvaro absolut nödvändig. Därmed kan de minimirättigheter som föreskrivs i § 7 i ramavtalet inte likställas med ledighet i den mening som avses i punkt 40 ovan angiven rättspraxis.

42 Mot denna bakgrund ska tolkningsfrågorna besvaras på följande sätt. Artiklarna 5 och 7 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att de inte ska tillämpas med avseende på nationella bestämmelser som innebär att arbetstagare inte kan ta ut sådan särskild ledighet som föreskrivs i dessa bestämmelser under dagar då dessa arbetstagare ska arbeta, i den mån som de angelägenheter och åtaganden som denna särskilda ledighet är tänkt att omfatta inträffar under sådan veckovila eller årlig betald semester som avses i nämnda artiklar 5 och 7.

Rättegångskostnader

43 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (stora avdelningen) följande:

Artiklarna 5 och 7 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden ska tolkas så, att de inte ska tillämpas med avseende på nationella bestämmelser som innebär att arbetstagare inte kan ta ut sådan särskild ledighet som föreskrivs i dessa bestämmelser under dagar då dessa arbetstagare ska arbeta, i den mån som de angelägenheter och åtaganden som denna särskilda ledighet är tänkt att omfatta inträffar under sådan veckovila eller årlig betald semester som avses i nämnda artiklar 5 och 7.

Underskrifter