Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Store Afdeling)

4. juni 2020*

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed – tilrettelæggelse af arbejdstiden – direktiv 2003/88/EF – artikel 5 og 7 – ugentlig hviletid – årlig ferie – tjenestefrihed med løn, der giver mulighed for at være fraværende fra arbejde for at imødekomme bestemte behov og forpligtelser«

I sag C-588/18,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Audiencia Nacional (domstol i visse straffe-, forvaltnings- og arbejdsretlige sager, Spanien) ved afgørelse af 3. september 2018, indgået til Domstolen den 20. september 2018, i sagen

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)

mod

Grupo de Empresas DIA SA,

Twins Alimentación SA,

har

DOMSTOLEN (Store Afdeling),

sammensat af præsidenten, K. Lenaerts, vicepræsidenten, R. Silva de Lapuerta, afdelingsformændene A. Prechal, M. Vilaras, E. Regan (refererende dommer), M. Safjan, S. Rodin og I. Jarukaitis samt dommerne C. Toader, D. Šváby, F. Biltgen, K. Jürimäe og C. Lycourgos,

generaladvokat: H. Saugmandsgaard Øe,

justitssekretær: ekspeditionssekretær M. Ferreira,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 24. september 2019,

* Processprog: spansk.

efter at der er afgivet indlæg af:

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

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

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

– Grupo de Empresas DIA SA og Twins Alimentación SA ved abogada A.I. Pérez Hernández,

– den spanske regering ved L. Aguilera Ruiz, som befuldmægtiget,

– Europa-Kommissionen ved N. Ruiz García og M. van Beek, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 12. december 2019,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 5 og 7 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EUT 2003, L 299, s. 9).

2 Anmodningen er blevet indgivet inden for rammerne af sager mellem arbejdstagerorganisationer, dvs. Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico), Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) og Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) på den ene side og selskabskoncernen DIA SA og Twins Alimentación SA på den anden side, angående kollektive arbejdskonflikter vedrørende betingelserne for ansøgning om tjenestefrihed med løn i henhold til artikel 46 i Convenio colectivo del grupo de empresas Dia SA y Twins Alimentación SA (kollektiv overenskomst for selskabskoncernen Dia SA og Twins Alimentación SA) af 13. juli 2016 (herefter »den kollektive overenskomst af 13. juli 2016«), registreret og offentliggjort af Resolución de la Dirección General de Empleo (beslutning truffet af generaldirektoratet for beskæftigelse) den 22. august 2016 (BOE nr. 212, af 2.9.2016, s. 63357).

Retsforskrifter

EU-retten

Direktiv 2003/88

3 Følgende fremgår af femte betragtning til direktiv 2003/88:

»Alle arbejdstagere bør have passende hvileperioder. Begrebet »hvile« bør udtrykkes i tidsenheder, dvs. i dage, timer og/eller brøkdele heraf. Arbejdstagerne i [Unionen] bør have minimumshvileperioder – dagligt, ugentligt og årligt – og passende pauser. I denne forbindelse bør der også fastsættes et loft for den ugentlige arbejdstid.«

4 Dette direktivs artikel 1, stk. 1 og 2, har følgende ordlyd:

»1. Dette direktiv indeholder minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

2. Dette direktiv finder anvendelse på:

a) de minimale daglige hvileperioder, ugentlige hvileperioder og årlige ferier, på pauser og på den maksimale ugentlige arbejdstid, samt på

b) visse aspekter i forbindelse med natarbejde, skifteholdsarbejde og arbejdsrytme.«

5 Det nævnte direktivs artikel 5 med overskriften »Ugentlig hviletid« bestemmer:

»Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere for hver syvdagesperiode får en sammenhængende minimumshvileperiode på 24 timer, hvortil lægges de elleve timers daglig hviletid, som er omhandlet i artikel 3.

Hvis objektive eller tekniske omstændigheder eller omstændigheder i forbindelse med arbejdets tilrettelæggelse gør det berettiget, kan der fastsættes en minimumshvileperiode på 24 timer.«

6 Artikel 7 i direktiv 2003/88, som har overskriften »Årlig ferie«, har følgende ordlyd:

»1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere får en årlig betalt ferieperiode af mindst fire ugers varighed i overensstemmelse med de kriterier for opnåelse og tildeling heraf, som er fastsat i national lovgivning og/eller praksis.

2. Den minimale betalte ferieperiode pr. år kan ikke erstattes med en finansiel godtgørelse, medmindre arbejdsforholdet ophører.«

7 Dette direktivs artikel 15 med overskriften »Gunstigere bestemmelser« er affattet således:

»Dette direktiv berører ikke medlemsstaternes adgang til at anvende eller indføre love og administrative bestemmelser, der er gunstigere med hensyn til beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, eller til at fremme eller tillade anvendelse af kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter, der er gunstigere med hensyn til beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed.«

Direktiv 2010/18

8 Den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov, der blev indgået den 18. juni 2009, og som findes i bilaget til Rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om iværksættelse af den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP og EFS og om ophævelse af direktiv 96/34/EF (EUT 2010, L 68, s. 13, herefter »rammeaftalen«), fastsætter i § 1, stk. 1:

»Denne aftale indeholder minimumsforskrifter, der skal gøre det lettere at forene arbejdsmæssigt og familiemæssigt ansvar for forældre, som arbejder, under hensyntagen til de mere og mere forskelligartede familiestrukturer, samtidig med at nationale love, kollektive overenskomster og/eller gældende praksis overholdes.«

9 Denne rammeaftales § 7 med overskriften »Arbejdsfrihed som følge af force majeure« har følgende ordlyd:

»1. Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter træffer de nødvendige foranstaltninger for at tillade arbejdstagerne arbejdsfrihed i overensstemmelse med national ret, kollektive overenskomster og/eller gældende praksis som følge af force majeure, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykke, der gør arbejdstagerens umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig.

2. Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter kan præcisere betingelserne for adgang til og anvendelse af § 7, stk. 1, og begrænse denne ret til en vis varighed om året og/eller for hvert tilfælde.«

10 Den nævnte rammeaftales § 8, stk. 1, bestemmer:

»Medlemsstaterne kan opretholde eller indføre bestemmelser, der er gunstigere end dem, der er fastsat i denne aftale.«

Spansk ret

Forfatningen

11 Forfatningens artikel 40, stk. 2, fastsætter:

»De offentlige myndigheder skal styrke en politik, der sikrer uddannelse og faglig videreuddannelse. De overvåger arbejdssikkerheden og de sundhedsmæssige forhold på arbejdspladsen, og de sikrer den nødvendige hvile ved at begrænse arbejdsdagen, ved lønnede ferieperioder og fremme af passende arbejdspladser.«

Lov om arbejdstagere

12 Artikel 37 i Estatuto de los Trabajadores (lov om arbejdstagere), i den affattelse, der følger af Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (kongeligt lovdekret nr. 2/2015 om vedtagelse af den konsoliderede udgave af lov om arbejdstagere) af 23. oktober 2015 (BOE nr. 255, af 24.10.2015, s. 100224, herefter »lov om arbejdstagere«), der har overskriften »Ugentlige hviledage, helligdage og tjenestefrihed«, bestemmer følgende:

»1. Arbejdstagerne har ret til en ugentlig minimumshviletid, der kan akkumuleres i en periode på op til 14 dage, på halvanden sammenhængende dag, der som hovedregel omfatter lørdag eftermiddag eller, eventuelt, mandag formiddag og hele søndagen. For personer under 18 år omfatter den ugentlige hviletid mindst to sammenhængende dage.

[…]

3. En arbejdstager kan, efter på forhånd at have meddelt og begrundet dette, udeblive fra arbejdet med ret til løn i den anførte varighed og af følgende grunde:

a) 15 kalenderdage ved indgåelse af ægteskab.

b) To dage ved barnefødsel og ved dødsfald, ulykke eller alvorlig sygdom, hospitalsindlæggelse eller et ambulant kirurgisk indgreb, der kræver hvile i hjemmet, vedrørende familiemedlemmer indtil andet slægtled, enten via blodslægtskab eller svogerskab. Såfremt arbejdstageren må rejse af denne grund, er varigheden fire dage.

c) En dag ved flytning af fast bopæl.

d) Den tid, der er nødvendig for at opfylde en ufravigelig pligt af offentlig eller personlig karakter, herunder udøvelse af den aktive stemmeret. Når en lovbestemmelse eller overenskomstmæssig bestemmelse foreskriver en bestemt periode, skal disse bestemmelser iagttages med hensyn til fraværets varighed og økonomisk kompensation. […]

e) For at varetage fagforeningsopgaver eller opgaver vedrørende personalerepræsentation på de ved lov eller overenskomst fastsatte betingelser.

f) Den tid, der er nødvendig i forbindelse med graviditetsundersøgelser og fødselsforberedelse og deltagelse i obligatoriske informations- og forberedelsesmøder og i obligatoriske psykologiske og sociale evalueringer med henblik på egnethedserklæring ved adoption, forældremyndighed og anbringelse af et barn, i alle tilfælde under forudsætning af, at de pågældende aktiviteter skal finde sted i arbejdstiden.«

13 Artikel 38 i lov om arbejdstagere med overskriften »Årlig betalt ferie« fastsætter:

»1. Den årlige betalte ferie, der ikke kan erstattes af en finansiel godtgørelse, svarer til den, der er indgået aftale om ved kollektiv overenskomst eller ved individuel ansættelseskontrakt. Feriens længde kan ikke være under 30 kalenderdage.

2. Ferien afholdes i den eller de perioder, som fastsættes efter aftale mellem arbejdsgiveren og arbejdstageren i overensstemmelse med det, der måtte være fastsat i de kollektive overenskomster om den årlige planlægning af ferieafviklingen.

I tilfælde af uenighed mellem parterne fastsætter den socialretlige domstol datoen for afholdelsen af ferien, og denne afgørelse er endelig. Rettergangsmåden er summarisk, og sagen undergives en fremskyndet behandling.

3. Der udarbejdes en ferieplan for hver virksomhed. Arbejdstageren underrettes om de for ham relevante datoer senest to måneder før feriens begyndelse.

Når den ferieperiode, der er fastsat i virksomhedens ovennævnte ferieplan, falder tidsmæssigt sammen med en periode med midlertidig uarbejdsdygtighed som følge af graviditet, fødsel eller amning eller med en periode, hvor ansættelseskontrakten er suspenderet i henhold til denne lovs artikel 48, stk. 4, 5 og 7, har den pågældende ret til at afholde ferien på et andet tidspunkt end det, hvor vedkommende er uarbejdsdygtig, eller hvor han er fritaget fra arbejde i medfør af denne bestemmelse, indtil suspensionsperioden ophører, selv om det for ferien relevante kalenderår er forløbet.

Såfremt ferieperioden falder sammen med midlertidig uarbejdsdygtighed som følge af andre omstændigheder end de i det foregående stykke anførte, hvilket helt eller delvis forhindrer arbejdstageren i at tage ferie i det relevante kalenderår, kan han gøre dette, når hans uarbejdsdygtighed er ophørt, under forudsætning af at der ikke er forløbet mere end 18 måneder efter afslutningen af det år, hvor ferien er optjent.«

Den kollektive overenskomst af 13. juli 2016

14 Artikel 46 i den kollektive overenskomst af 13. juli 2016 er affattet på følgende måde:

»I. Arbejdstageren kan efter at have underrettet om sit fravær og have angivet grundene hertil udeblive fra sit arbejde, samtidig med at han bevarer sin ret til løn af følgende varighed og grunde:

A. 15 kalenderdage ved indgåelse af ægteskab regnet fra datoen for begivenheden eller dagen umiddelbart før denne efter arbejdstagerens eget valg.

B. Tre dage ved barnefødsel eller ved dødsfald, ulykke eller alvorlig sygdom eller hospitalsindlæggelse vedrørende familiemedlemmer indtil andet slægtled, enten via blodslægtskab eller svogerskab. Ved en ægtefælles eller et barns død forlænges denne periode til fem dage. Såfremt arbejdstageren skal rejse af denne grund, forlænges perioden med en dag.

C. To dage ved ambulant kirurgisk indgreb, der kræver hvile i hjemmet, vedrørende familiemedlemmer indtil andet slægtled, enten via blodslægtskab eller svogerskab. Såfremt arbejdstageren af denne grund er nødsaget til at rejse, er denne periode på fire dage.

D. En dag med henblik på flytning af fast bopæl.

E. Den tid, der er nødvendig til opfyldelse af en ufravigelig pligt af offentlig eller personlig karakter, herunder udøvelse af den aktive stemmeret.

F. For at varetage fagforeningsopgaver eller opgaver vedrørende personalerepræsentation på de ved lov eller nærværende kollektive overenskomst fastsatte betingelser.

G. Den tid, der er nødvendig for, at arbejdstageren på grund af sygdom kan gå til læge i arbejdstiden, forudsat af denne fremlægger en lægeattest.

H. De timer, der er nødvendige, for at arbejdstageren kan gå til eksamen som afslutning på studier eller uddannelse, såfremt studierne er af officiel eller akademisk art. I disse tilfælde skal arbejdstageren vedlægge ansøgningen administrativ dokumentation.

I. Arbejdstageren kan årligt afholde op til tre dages yderligere ferie, idet de enkelte dage kan tillægges en af de ovenfor i punkt A), B) og D) omhandlede typer tjenestefrihed, eller op til to dage i tilfælde af ægtefælles eller registreret partners eller et barns død eller, ligeledes enkeltdage, bortset fra den i stk. 1) omhandlede tjenestefrihed, i følgende tilfælde:
   1) En dag eller otte timer årligt til at ledsage et mindreårigt barn under 16 år til læge i arbejdstagerens arbejdstid, forudsat at denne fremlægger en lægeattest.
   2) I forbindelse med indgåelse af ægteskab for et familiemedlem, der er beslægtet indtil andet slægtled, enten via blodslægtskab eller svogerskab.
   3) I forbindelse med køreprøve og undertegnelse af en notarialakt med henblik på arbejdstagerens køb eller salg af bolig, og som kræver arbejdstagerens personlige deltagelse i arbejdstiden.

II. I forbindelse med tjenestefrihed, bortset fra den i denne artikels punkt A) omhandlede, har par, der har indgået registreret partnerskab, de samme rettigheder, forudsat at partnerskabet er behørigt registreret i det relevante officielle register, og arbejdstageren fremlægger en attest som dokumentation i overensstemmelse med de krav, der fremgår af de selvstyrende regioners gældende regler.

III. Arbejdstageren skal så tidligt som muligt give sin nærmeste overordnede besked, således at denne kan træffe de nødvendige foranstaltninger og tildele arbejdstageren den relevante tjenestefrihed, og fremlægge dokumentation for den anførte begrundelse for den tjenestefrihed, der er tildelt eller vil blive tildelt.

IV. I denne artikel forstås ved »arbejdstager, der skal rejse«, at denne skal tilbagelægge en strækning på over 150 km mellem sin faste bopæl og bestemmelsesstedet.«

Civillovbogen

15 Código Civil (civillovbogen, herefter »civillovbogen«) bestemmer for det første, i artikel 4, stk. 3, at »[d]enne lovs bestemmelser finder supplerende anvendelse i anliggender, der henhører under andre love«, og for det andet, i artikel 5, stk. 2, at »den civile beregning af fristerne [ikke] udelukker […] arbejdsfrie dage«.

Tvisterne i hovedsagerne og de præjudicielle spørgsmål

16 Tvisterne i hovedsagerne angår kollektive arbejdskonflikter vedrørende betingelserne for ansøgning om tjenestefrihed med løn i henhold til artikel 46 i den kollektive overenskomst af 13. juli 2016, som gennemfører minimumsforskrifterne i artikel 37, stk. 3, i lov om arbejdstagere og indfører rettigheder, der går videre end disse forskrifter. Disse tvister vedrører bl.a. spørgsmålet om, hvorvidt tjenestefrihed med løn skal beregnes fra en dag, hvor arbejdstageren i princippet skal arbejde, og – med undtagelse af tjenestefrihed ved indgåelse af ægteskab, hvis varighed udtrykkeligt er angivet i »kalenderdage« – skal afholdes af arbejdstageren i forbindelse med sådanne dage. De dage, hvor arbejdstageren ikke skal arbejde for virksomheden, omfatter navnlig ferie- og fridage.

17 Artikel 37, stk. 1, og artikel 38 i lov om arbejdstagere fastsætter minimumshvileperioder, der overstiger dem, der kræves i henhold til artikel 5 og 7 i direktiv 2003/88. I øvrigt tildeler denne lovs artikel 37, stk. 3, arbejdstagerne tjenestefrihed med løn, som gør det muligt for disse at imødekomme bestemte behov eller forpligtelser, såsom – således som den forelæggende ret har fremhævet – indgåelse af ægteskab, barnefødsel, hospitalsindlæggelse, kirurgiske indgreb eller dødsfald hos en nær pårørende samt varetagelse af fagforeningsopgaver. Artikel 46 i den kollektive overenskomst af 13. juli 2016 gennemfører artikel 37, stk. 3, i forbindelse med betingelser, der er endnu gunstigere, eftersom denne bestemmelse tildeler tjenestefrihed af længere varighed eller under andre omstændigheder end dem, der er fastsat i den nævnte artikel 37, stk. 3.

18 Den forelæggende ret har fremhævet, at i henhold til ordlyden af artikel 46 i den kollektive overenskomst af 13. juli 2016 er varigheden af tjenestefrihed i forbindelse med indgåelse af ægteskab udtrykt i »kalenderdage«, mens varigheden for andre former for tjenestefrihed med løn er udtrykt i »dage«, uden at det er præciseret, hvorvidt der er tale om kalenderdage eller arbejdsdage. Desuden præciserer denne bestemmelse ikke, hvornår tjenestefriheden begynder. Den forelæggende ret har imidlertid anført, at i henhold til ordlyden af civillovbogens artikel 5, stk. 2, der finder supplerende anvendelse i anliggender, der henhører under andre love, »[udelukker] den civile beregning af fristerne [ikke] […] arbejdsfrie dage«.

19 Ifølge den forelæggende ret er det rejste spørgsmål forbundet med de ugentlige hviletidsperioder og den årlige betalte ferieperiode, som er sikret ved EU-retten. De arbejdstagerorganisationer, der er parter i tvisterne i hovedsagerne, har således nedlagt påstand om, at når en af de begivenheder, der er fastsat i artikel 46 i den kollektive overenskomst af 13. juli 2016, indtræffer i løbet af en af disse perioder, kan de former for tjenestefrihed med løn, som er udløst af denne begivenhed, afholdes uden for de nævnte perioder.

20 For at træffe afgørelse i tvisterne i hovedsagerne er det især afgørende at fastlægge, om det er i overensstemmelse med artikel 5 og 7 i direktiv 2003/88 at fastsætte, at de behov og forpligtelser, som de i artikel 46 omhandlede begivenheder giver anledning til, kun kan begrunde tjenestefrihed som fastsat i denne bestemmelse uden for de ugentlige hvileperioder eller den årlige betalte ferieperiode, selv om disse behov og forpligtelser henviser til formål, der er forskellige fra dem, som disse perioder er tiltænkt.

21 I denne henseende fremgår det af Domstolens praksis, at den omstændighed, at en arbejdstager er på sygeorlov, ikke kan påvirke denne arbejdstagers ret til reelt at nyde godt af sin årlige betalte ferie, henset til de forskellige formål med de to typer af tjenestefrihed.

22 Såfremt en af de begivenheder, der er omhandlet i den nationale lovgivning, indtræffer i løbet af de ugentlige hvileperioder eller den årlig betalte ferieperiode, er de forskellige behov imidlertid sammenfaldende, dvs. den hviletid, som disse perioder især har til formål at sikre arbejdstagerne og et behov eller en forpligtelse som omhandlet i en af den type af tjenestefrihed med løn, der er fastsat i denne lovgivning. Hvis det i et sådant tilfælde ikke var muligt at overføre afholdelsen af tjenestefrihed med løn til et andet tidspunkt end disse perioder, ville retten hertil miste sin betydning, eftersom arbejdstagerne ville være nødsaget til at anvende de samme perioder til at varetage de behov og forpligtelser, som tjenestefriheden med løn er fastsat til at imødekomme.

23 Den forelæggende ret betvivler derfor, at et afslag på at indrømme arbejdstageren ret til at afholde de i artikel 37, stk. 3, i lov om arbejdstagere og i artikel 46 i den kollektive overenskomst af 13. juli 2016 omhandlede former for tjenestefrihed, når en af de begivenheder, som disse bestemmelser omhandler, indtræffer inden for de ugentlige hvileperioder eller den årlige betalte ferie, er i overensstemmelse med artikel 5 og 7 i direktiv 2003/88.

24 Under disse omstændigheder har Audiencia Nacional (domstol i visse straffe-, forvaltnings- og arbejdsretlige sager, Spanien) besluttet at udsætte sagerne og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Skal artikel 5 i […] direktiv [2003/88] fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning, som tillader, at den ugentlige hviletid afholdes samtidigt med tjenestefrihed med løn af hensyn til formål, der ikke er knyttet til hvile?

2) Skal artikel 7 i […] direktiv 2003/88[…] fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning, som tillader, at den årlige ferie afholdes samtidigt med tjenestefrihed med løn af hensyn til formål, der ikke er knyttet til fritid?«

De præjudicielle spørgsmål

25 Med spørgsmålene, som skal behandles samlet, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 5 og 7 i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at de er til hinder for en national lovgivning, som ikke gør det muligt for arbejdstagerne at gøre brug af de former for tjenestefrihed, som er fastsat i denne lovgivning, på dage, hvor disse arbejdstagere skal arbejde, for så vidt som de behov og forpligtelser, som disse former for tjenestefrihed skal imødekomme, opstår i de ugentlige hvileperioder eller under den årlige betalte ferieperiode, som er omhandlet i disse artikler.

26 Det bemærkes, at dette direktiv har til formål at fastsætte minimumsforskrifter med henblik på at forbedre arbejdstagernes leve- og arbejdsvilkår ved indbyrdes tilnærmelse af de nationale bestemmelser med hensyn til bl.a. arbejdstidens længde (dom af 14.5.2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, præmis 36 og den deri nævnte retspraksis).

27 Denne harmonisering på EU-plan af arbejdstidens tilrettelæggelse har til formål at garantere en bedre beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed ved, i henhold til femte betragtning til det nævnte direktiv, at sikre dem bl.a. daglige og ugentlige minimale hvileperioder og passende pauser og ved at fastsætte en maksimumsgrænse for den ugentlige arbejdstid (jf. i denne retning dom af 14.5.2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, præmis 37 og den deri nævnte retspraksis).

28 Artikel 5 og 7 i direktiv 2003/88 omhandler navnlig retten til en ugentlig hvileperiode og retten til en årlig betalt ferie.

29 Når dette er sagt, skal det bemærkes, at det fremgår udtrykkeligt af dette direktivs artikel 1, stk. 1, og artikel 1, stk. 2, litra a), af artikel 5, af artikel 7, stk. 1, og af artikel 15, at sidstnævntes formål indskrænker sig til at fastsætte minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden og ikke berører medlemsstaternes adgang til at anvende nationale bestemmelser, der er gunstigere med hensyn til beskyttelse af arbejdstagerne (jf. i denne retning dom af 19.11.2019, TSN og AKT, C-609/17 og C-610/17, EU:C:2019:981, præmis 34 og den deri nævnte retspraksis).

30 Det skal ligeledes bemærkes, at Unionen og medlemsstaterne i henhold til artikel 4, stk. 2, litra b), TEUF på området for socialpolitik, for så vidt angår de aspekter, der er fastsat i EUF-traktaten, råder over en delt kompetence som omhandlet i artikel 2, stk. 2, TEUF.

31 Den tjenestefrihed, der tildeles i medfør af artikel 46 i den kollektive overenskomst af 13. juli 2016 med henblik på at gøre det muligt for arbejdstagerne af imødekomme bestemte behov og forpligtelser, er ikke omfattet af anvendelsesområdet for direktiv 2003/88, men af en medlemsstats udøvelse af sine egne beføjelser (jf. analogt dom af 19.11.2019, TSN og AKT, C-609/17 og C-610/17, EU:C:2019:981, præmis 35 og den deri nævnte retspraksis).

32 Det skal dog præciseres, at udøvelsen af sådanne egne beføjelser imidlertid ikke kan have den følge, at den kan være til skade for den minimumsbeskyttelse, der er sikret arbejdstagerne ved dette direktiv, og navnlig retten til reelt at gøre brug af de ugentlige minimumshvileperioder og den årlige betalte ferie, der er fastsat i dette direktivs artikel 5 og 7 (jf. analogt dom af 19.11.2019, TSN og AKT, C-609/17 og C-610/17, EU:C:2019:981, præmis 35 og den deri nævnte retspraksis).

33 I denne sammenhæng har Domstolen navnlig fastslået, at formålet med retten til en årlig betalt ferie, som er at give arbejdstageren mulighed for at hvile ud og have en periode til rådighed, hvorunder han kan slappe af og nyde sin fritid, er forskellig fra formålet med retten til sygeorlov, som er at gøre det muligt for arbejdstageren at komme sig efter en sygdom (jf. i denne retning dom af 20.1.2009, Schultz-Hoff m.fl., C-350/06 og C-520/06, EU:C:2009:18, præmis 25, af 21.6.2012, ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, præmis 19, og af 30.6.2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, præmis 25).

34 Henset til disse forskellige formål med de to slags orlov har Domstolen konkluderet, at en arbejdstager, der har sygeorlov under sin forud fastlagte årlige ferie, efter anmodning har ret til at afholde ferie på et tidspunkt, der ikke falder sammen med sygeorloven, således at han reelt kan nyde godt af sin årlige ferie (jf. i denne retning dom af 10.9.2009, Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542, præmis 22, af 21.6.2012, ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, præmis 20, og af 30.6.2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, præmis 26).

35 Hvad imidlertid angår den i hovedsagerne omhandlede tjenestefrihed skal det for det første bemærkes, at det fremgår af de oplysninger, som den forelæggende ret har fremlagt, at den lovgivning, hvormed tjenestefriheden indføres, tildeler arbejdstagerne ret til fravær fra arbejdet, når de begivenheder, som denne lovgivning omhandler, indtræffer, idet det fastsættes, at løn fortsat udbetales. Retten til denne tjenestefrihed med løn afhænger således af to kumulative betingelser, dvs. dels, at en af de i denne lovgivning omhandlede begivenheder indtræffer, dels, at de behov eller forpligtelser, der begrunder tildelingen af tjenestefrihed, opstår i forbindelse med en arbejdsperiode.

36 For så vidt som de alene tilsigter at gøre det muligt for arbejdstagerne at være fraværende fra arbejdet for at imødekomme visse bestemte behov eller forpligtelser, der kræver deres personlige tilstedeværelse, er de former for tjenestefrihed med løn, der er fastsat i de i hovedsagerne omhandlede bestemmelser, uløseligt forbundet med selve arbejdstiden, hvorfor arbejdstagerne ikke kan påberåbe sig disse i forbindelse med de ugentlige hvileperioder eller den årlige betalte ferie. Disse former for tjenestefrihed kan dermed ikke sidestilles med sygeorlov.

37 For det andet har sagsøgerne i hovedsagerne gjort gældende, at når de begivenheder, der kan begrunde tildeling af en af disse former for tjenestefrihed med løn, opstår i løbet af en ugentlig hvileperiode eller en årlig betalt ferieperiode, som arbejdstagerne har ret til i henhold til artikel 5 og 7 i direktiv 2003/88, skal disse arbejdstagere kunne gøre brug af denne tjenestefrihed med løn i forbindelse med en efterfølgende arbejdsperiode.

38 I denne henseende kan det imidlertid ikke lægges til grund, at disse bestemmelser, eftersom de ugentlige hvileperioder eller den årlige betalte ferieperiode er omfattet af dette direktivs artikel 5 og 7, pålægger en medlemsstat, hvis nationale lovgivning fastsætter en ret til tjenestefrihed med løn, at tildele sådanne former for tjenestefrihed alene som følge af, at en af de begivenheder, der er omhandlet af denne lovgivning, opstår i forbindelse med en af disse perioder, og dermed tilsidesætte de andre kriterier for opnåelse og tildeling heraf, der er fastsat i den nævnte lovgivning. At fastslå en sådan forpligtelse ville nemlig, således som det er nævnt i nærværende doms præmis 31, ikke være foreneligt med, at disse former for tjenestefrihed og den ordning, der finder anvendelse i denne forbindelse, befinder sig uden for den ordning, som det nævnte direktiv har indført.

39 Selv om det hverken fremgår af de oplysninger, som den forelæggende ret har fremlagt, eller af de bemærkninger, som de berørte parter har fremført, forekommer det endvidere, med forbehold for den forelæggende rets efterprøvelse, at de former for tjenestefrihed, der er omhandlet i artikel 46, stk. I, litra B) og C), i den kollektive overenskomst af 13. juli 2016, til dels er omfattet af anvendelsesområdet for rammeaftalen og dermed af direktiv 2010/18, eftersom visse af disse former for tjenestefrihed kan svare til dem, som medlemsstaterne skal indføre til fordel for arbejdstagerne i henhold til denne rammeaftales § 7, stk. 1.

40 I denne henseende følger det ganske vist af Domstolens faste praksis, at en orlov, der er sikret ved EU-retten, ikke kan berøre retten til at tage en anden orlov, der også er sikret ved EU-retten, og som har et andet formål end den førstnævnte (dom af 4.10.2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, præmis 37 og den deri nævnte retspraksis).

41 Rammeaftalens § 7, stk. 1, fortolket i lyset af denne rammeaftales § 1, stk. 1, og § 8, stk. 1, begrænser sig imidlertid til at fastsætte, at arbejdstagerne er tilladt arbejdsfrihed som følge af force majeure, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykke, der gør arbejdstagerens umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig. Heraf følger, at de minimumsrettigheder, der er fastsat i § 7, ikke kan sidestilles med en orlov som omhandlet i den i nærværende doms præmis 40 nævnte retspraksis.

42 Henset til samtlige ovenstående betragtninger skal de forelagte spørgsmål besvares med, at artikel 5 og 7 i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at de ikke finder anvendelse på en national lovgivning, som ikke gør det muligt for arbejdstagerne at gøre brug af de former for tjenestefrihed, som er fastsat i denne lovgivning, på dage, hvor disse arbejdstagere skal arbejde, for så vidt som de behov og forpligtelser, som disse former for tjenestefrihed skal imødekomme, opstår i de ugentlige hvileperioder eller under den årlige betalte ferieperiode, som er omhandlet i disse artikler.

Sagsomkostninger

43 Da sagens behandling i forhold til hovedsagernes parter udgør et led i de sager, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagsomkostningerne. Bortset fra de nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Store Afdeling) for ret:

Artikel 5 og 7 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden skal fortolkes således, at de ikke finder anvendelse på en national lovgivning, som ikke gør det muligt for arbejdstagerne at gøre brug af de former for tjenestefrihed, som er fastsat i denne lovgivning, på dage, hvor disse arbejdstagere skal arbejde, for så vidt som de behov og forpligtelser, som disse former for tjenestefrihed skal imødekomme, opstår i de ugentlige hvileperioder eller under den årlige betalte ferieperiode, som er omhandlet i disse artikler.

Underskrifter