DOMSTOLENS DOM (Første Afdeling)

10. september 2009 *

I sag C-277/08,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 234 EF, indgivet af Juzgado de lo Social nº 23 i Madrid (Spanien) ved afgørelse af 17. juni 2008, indgået til Domstolen den 26. juni 2008, i sagen:

Francisco Vicente Pereda

mod

Madrid Movilidad SA,

har

DOMSTOLEN (Første Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, P. Jann, og dommerne M. Ilešič, A. Borg Barthet, E. Levits (refererende dommer) og J.-J. Kasel,

* Processprog: spansk.

generaladvokat: V. Trstenjak
justitssekretær: ekspeditionssekretær M. Ferreira,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

efter at der er afgivet indlæg af:

— Vicente Pereda ved abogada E. Dominguez Tejeda

— den spanske regering ved B. Plaza Cruz, som befuldmægtiget

— Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber ved I. Martínez del Peral og M. van Beek, som befuldmægtigede,

og idet Domstolen efter at have hørt generaladvokaten har besluttet, at sagen skal pådømmes uden forslag til afgørelse,

afsagt følgende

Dom

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

2 Anmodningen er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem Vicente Pereda og dennes arbejdsgiver, Madrid Movilidad SA, vedrørende Vicente Peredas anmodning om at afholde årlig ferie uden for den ferieperiode, der er fastsat i virksomhedens ferieplan, hvor han var på sygeorlov.

Retsforskrifter

Fællesskabsbestemmelser

3 Artikel 1 i direktiv 2003/88 bestemmer følgende:

»Formål og anvendelsesområde

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

2. Dette direktiv finder anvendelse på:

a) de minimale […] årlige ferier […]«

4 Direktivets artikel 7 har følgende ordlyd:

»Årlig ferie

1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere får en årlig betalt ferie 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 årlige betalte ferieperiode kan ikke erstattes med en finansiel godtgørelse, medmindre arbejdsforholdet ophører.«

5 Artikel 17 i direktiv 2003/88 bestemmer, at medlemsstaterne kan fravige visse bestemmelser i direktivet. Det er ikke tilladt at fravige direktivets artikel 7.

6 I henhold til artikel 28 i direktiv 2003/88 trådte dette i kraft den 2. august 2004. Der er tale om en kodificering af Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EFT L 307, s. 18), som samtidig blev ophævet.

Nationale bestemmelser

7 I spansk ret er arbejdstagernes rettigheder og forpligtelser i forbindelse med deres arbejdsforhold reguleret ved loven om statutten for arbejdstagere (Ley del Estatuto de los Trabajadores), hvis konsoliderede udgave er godkendt ved kongeligt lovdekret nr. 1/1995 (Real Decreto Legislativo 1/1995), af 24. marts 1995 (BOE nr. 75 af 29.3.1995, s. 9654), som ændret ved lov nr. 3/2007 om effektiv ligestilling mellem kvinder og mænd (Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) af 22. marts 2007 (BOE nr. 71, af 23.3.2007, s. 12611, herefter »statutten«).

8 Statuttens artikel 38 bestemmer:

»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. Den eller de perioder, hvor ferien afholdes, fastsættes ved aftale mellem arbejdsgiveren og arbejdstageren i overensstemmelse med det, der eventuelt er fastsat i de kollektive overenskomster om den årlige planlægning af ferieafviklingen.

I tilfælde af uenighed mellem parterne fastsætter den kompetente ret 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 begyndelsen af ferien.

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, 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 den nævnte bestemmelse, indtil suspensionsperioden ophører, selv om det for ferien relevante kalenderår er forløbet.«

9 Artikel 17 i den kollektive overenskomst for Madrid Molividad SA (BOCM, 18.10.2006, herefter »den kollektive overenskomst«), bestemmer:

»17.1. Varighed

Den årlige betalte ferie, der ikke kan erstattes af en finansiel godtgørelse, er 22 arbejdsdage (fra mandag til fredag) eller eventuelt en forholdsmæssig andel, hvis tjenesteforholdet ikke har varet et helt år. Disse feriedage kan ikke føjes til dage med tjenestefrihed af personlige årsager.

Samme forholdsmæssige beregning gælder for personale, der uanset årsag holder op med at arbejde i løbet af året, således at antallet af dage tilføjes eller fratrækkes ferieperioden, eventuelt i forbindelse med afviklingen af arbejdsforholdet.

17.2. Ferieperiode

Ferieperioden strækker sig fra den 1. januar til den 31. december, idet 11 feriedage skal afholdes mellem den 1. juli og den 15. september, dog under forudsætning af, at mindst 50% af arbejdsstyrken er til rådighed i denne periode.

Ferie mellem den 1. januar og den 30. juni samt mellem den 15. september og den 31. december afholdes på frivilligt grundlag og gives til personer, der har anmodet herom mindst 1 måned i forvejen, og kan afholdes af højst 10% af en erhvervsgruppe.

17.3. Inden for årets første tre måneder skal samarbejdsudvalget forelægge virksomheden et forslag til ferieturnus med angivelse af medarbejdernes navne, der tager hensyn til virksomhedens behov.

17.4. Arbejdstagere inden for samme erhvervsgruppe kan indbyrdes bytte den foreslåede ferieperiode, også i tilfælde hvor de ikke tilhører samme afdeling eller arbejdsenhed, såfremt virksomhedens ledelse godkender ændringen. Generelt er alle ændringer, der ikke påvirker den fastsatte procentfordeling, og som derfor ikke påvirker tjenestens afvikling, tilladt.

17.5. Når turnusordningerne er godkendt af virksomheden, gøres arbejdstagerne bekendt hermed to måneder inden ferien, og der ændres heri indtil 45 dage inden ferien. I berettigede nødstilfælde, uanset karakteren heraf, undersøger det paritetiske udvalg, om ændringer bør tillades, selv om de anførte frister ikke er overholdt.«

Tvisten i hovedsagen og det præjudicielle spørgsmål

10 Sagsøgeren i hovedsagen, Vicente Pereda, arbejder som faguddannet chauffør for virksomheden Madrid Movilidad SA, hvis aktiviteter omfatter bortfjernelse af køretøjer, der er ulovligt parkeret på offentlig vej, samt opkrævning af parkeringsafgifter.

11 Ifølge virksomhedens ferieplan for personalet for året 2007, der var udarbejdet i henhold til den kollektive overenskomst for årene 2006-2009 på grundlag af et forslag vedrørende ferie fra samarbejdsudvalget, blev Vicente Pereda tildelt ferie fra den 16. juli til den 14. august 2007.

12 Som følge af en arbejdsulykke den 3. juli 2007 var Vicente Pereda uarbejdsdygtig frem til den 13. august 2007, således at den ferie, han havde ret til i 2007 uden samtidig at være på sygeorlov, begrænsede sig til dagene den 14. og 15. august 2007.

13 Den 19. september 2007 anmodede han sin arbejdsgiver om ny årlig betalt ferie for året 2007, nærmere bestemt fra den 15. november 2007 til den 15. december 2007, på grund af sygeorloven under den ferie, som han oprindeligt var blevet tildelt.

14 Madrid Movilidad SA afslog denne anmodning uden begrundelse.

15 Sagsøgeren i hovedsagen indbragte sagen for Juzgado de lo Social nº23 i Madrid. Denne har rejst spørgsmålet, om den beslutning, der blev truffet af sagsøgte i hovedsagen, beror på en fejlagtig fortolkning af artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88, der ikke definerer selve begrebet årlig betalt ferie, således som dette i øvrigt fremgår af fællesskabsretten.

16 På denne baggrund har Juzgado de lo Social nº 23 i Madrid besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»Skal artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 fortolkes således, at i tilfælde hvor den ferie, der er fastsat i virksomhedens ferieplan, tidsmæssigt falder sammen med midlertidig uarbejdsdygtighed som følge af en arbejdsulykke, der er indtruffet før den fastsatte dato for feriens påbegyndelse, har den berørte arbejdstager efter at være raskmeldt ret til at afholde ferien på andre tidspunkter end de oprindeligt fastsatte, uanset om det relevante kalenderår er udløbet eller ej?«

Om det præjudicielle spørgsmål

17 Med sit spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at den er til hinder for nationale bestemmelser eller kollektive overenskomster, hvorefter en arbejdstager, der er sygemeldt under sin årlige ferie som fastsat i ferieplanen for den virksomhed, hvor han er ansat, ikke har ret til efter raskmelding at afholde sin årlige ferie på et andet tidspunkt end oprindeligt fastsat, eventuelt uden for den omhandlede referenceperiode.

18 For det første bør det erindres, som det også fremgår af ordlyden af artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88, der ikke kan fraviges, at alle arbejdstagere har ret til en årlig betalt ferie af mindst fire ugers varighed. Denne ret til årlig betalt ferie bør betragtes som et særligt vigtigt princip i Fællesskabets sociallovgivning, som skal gennemføres af de kompetente nationale myndigheder inden for de udtrykkelige grænser, der er fastsat ved direktiv 2003/88 (jf. i denne retning vedrørende direktiv 93/104 dom af 26.6.2001, sag C-179/99, BECTU, Sml. I, s. 4881, præmis 43, af 18.3.2004, sag C-342/01, Merino Gómez, Sml. I, s. 2605, præmis 29, og af 16.3.2006, forenede sager C-131/04 og C-257/03, Robinson-Steele m.fl., Sml. I, s. 2531, præmis 48).

19 Herom har Domstolen allerede fastslået, at artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 i princippet ikke er til hinder for en national lovgivning, der fastsætter bestemmelser om udøvelsen af den ret til årlig betalt ferie, som udtrykkeligt er fastsat i direktivet, selv om denne lovgivning indebærer, at retten hertil fortabes ved udløbet af referenceperioden, dog under den forudsætning, at en arbejdstager, som har fortabt retten til årlig betalt ferie, faktisk har haft mulighed for at gøre brug af denne ret. Således bortfalder retten til årlig betalt ferie ikke ved udløbet af den i national ret fastsatte referenceperiode, når arbejdstageren har haft sygeorlov inden for hele eller en del af referenceperioden og rent faktisk ikke har haft mulighed for at gøre brug af den nævnte ret (jf. dom af 20.1.2009, forenede sager C-350/06 og C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., Sml. I, s. 179, præmis 43 og 55).

20 Med henblik på en effektiv beskyttelse af arbejdstagerens sikkerhed og sundhed har denne normalt ret til en reel hviletid, hvorfor det ifølge artikel 7, stk. 2, i direktiv 2003/88 kun er muligt at erstatte retten til årlig betalt ferie med en finansiel godtgørelse i tilfælde, hvor arbejdsforholdet er ophørt (jf. i denne retning vedrørende direktiv 93/104 BECTU-dommen, præmis 44, og Merino Gómez-dommen, præmis 30).

21 Det er i øvrigt ubestridt, at formålet med retten til en årlig betalt ferie er at give arbejdstageren mulighed for at hvile ud og have en periode til rådighed, hvorunder han kan slappe af og nyde sin fritid. Dette formål er forskelligt fra formålet med retten til sygeorlov, som er begrundet i, at arbejdstageren skal have mulighed for at komme sig over en sygdom (jf. dommen i sagen Schultz-Hoff m.fl., præmis 25).

22 Det følger af det ovenfor anførte, herunder navnlig af det nævnte formål med retten til årlig betalt ferie, 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. Fastlæggelsen af tidspunktet for denne nye årlige ferie, hvis længde skal svare til det tidsmæssige sammenfald mellem den oprindeligt fastsatte årlige ferie og sygeorloven, er underlagt nationale regler og procedurer vedrørende fastlæggelse af arbejdstageres ferie, idet der skal tages højde for de foreliggende forskellige interessehensyn, herunder navnlig tvingende hensyn vedrørende virksomhedens interesser.

23 For det tilfælde, at sådanne hensyn måtte tale imod at imødekomme arbejdstagerens anmodning om en ny periode for den årlige ferie, er arbejdsgiveren forpligtet til at give arbejdstageren ferie i en anden periode foreslået af arbejdstageren, der også er forenelig med de ovennævnte interesser, idet det ikke på forhånd må udelukkes, at denne ferieperiode kan ligge uden for referenceperioden for den omhandlede årlige ferie.

24 Som Domstolen tidligere har udtalt, får den årlige ferie ganske vist kun sin fulde positive virkning for arbejdstagerens sikkerhed og sundhed, såfremt den holdes inden for det år, hvor det er foreskrevet, dvs. i det løbende år, men hviletiden har dog fortsat betydning, selv om den holdes i en efterfølgende periode (jf. dom af 6.4.2006, sag C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, Sml. I, s. 3423, præmis 30, og dommen i sagen Schultz-Hoff m.fl., præmis 30).

25 Heraf følger, at selv om direktiv 2003/88 ikke til hinder for nationale retsforskrifter eller former for praksis, hvorefter en arbejdstager under sygeorlov er berettiget til at afholde årlig betalt ferie i løbet af den periode, hvor han har sygeorlov (dommen i sagen Schultz-Hoff m.fl., præmis 31), følger det af denne doms præmis 22, at en arbejdstager, der ikke ønsker at afholde årlig ferie under sygeorloven, skal have tildelt ferie i en anden periode.

26 Henset til det ovenfor anførte skal det forelagte spørgsmål besvares med, at artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at den er til hinder for nationale bestemmelser eller kollektive overenskomster, hvorefter en arbejdstager, der er sygemeldt under sin årlige ferie som fastsat i ferieplanen for den virksomhed, hvor han er ansat, ikke har ret til efter raskmelding at afholde sin årlige ferie på et andet tidspunkt end oprindeligt fastsat, eventuelt uden for den omhandlede referenceperiode.

Sagens omkostninger

27 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger. Bortset fra 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 (Første Afdeling) for ret:

Artikel 7, stk. 1, 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 den er til hinder for nationale bestemmelser eller kollektive overenskomster, hvorefter en arbejdstager, der er sygemeldt under sin årlige ferie som fastsat i ferieplanen for den virksomhed, hvor han arbejder, ikke har ret til efter raskmelding at afholde sin årlige ferie på et andet tidspunkt end oprindeligt fastsat, eventuelt uden for den omhandlede referenceperiode.

Underskrifter