DOMSTOLENS DOM (första avdelningen)

den 10 september 2009 *

I mål C-277/08,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 234 EG, framställd av Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid (Spanien) genom beslut av den 17 juni 2008, som inkom till domstolen den 26 juni 2008, i målet

Francisco Vicente Pereda

mot

Madrid Movilidad SA,

meddelar

DOMSTOLEN (första avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden P. Jann samt domarna M. Ilešič, A. Borg Barthet, E. Levits (referent) och J.-J. Kasel,

* Rättegångsspråk: spanska.

generaladvokat: V. Trstenjak,
justitiesekreterare: förste handläggaren M. Ferreira,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— Francisco Vicente Pereda, genom E. Dominguez Tejeda, abogada,

— Spaniens regering, genom B. Plaza Cruz, i egenskap av ombud,

— Europeiska gemenskapernas kommission, genom I. Martínez del Peral och M. van Beek, båda i egenskap av ombud,

med hänsyn till beslutet, efter att ha hört generaladvokaten, att avgöra målet utan förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 7.1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EUT L 299, s. 9).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan Francisco Vicente Pereda och hans arbetsgivare, Madrid Movilidad SA, angående en ansökan av Francisco Vicente Pereda om att få ta ut sin årliga semester under en annan period än den som var fastställd i företagets semesterschema, eftersom han var sjuk under sistnämnda period.

Tillämpliga bestämmelser

De gemenskapsrättsliga bestämmelserna

3 I artikel 1 i direktiv 2003/88 föreskrivs följande:

”Ändamål och räckvidd

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

2. Detta direktiv är tillämpligt på:

a) minimitider för … årlig semester …

…”

4 Artikel 7 i detta direktiv har följande lydelse:

”Årlig semester

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.”

5 I artikel 17 i direktiv 2003/88 föreskrivs att medlemsstaterna får göra avvikelser från vissa bestämmelser i direktivet. Avvikelser från artikel 7 i direktivet får inte göras.

6 I enlighet med artikel 28 i direktiv 2003/88 trädde direktivet i kraft den 2 augusti 2004. Genom direktivet upphävdes och kodifierades rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EGT L 307, s. 18).

Den nationella lagstiftningen

7 I spansk rätt regleras arbetstagares rättigheter och skyldigheter i anställningsförhållandet i den konsoliderade lagen om arbetstagares ställning (Ley del Estatuto de los Trabajadores), antagen genom kungligt lagstiftningsdekret 1/1995 (Real Decreto Legislativo 1/1995), av den 24 mars 1995 (BOE nr 75, den 29 mars 1995, s. 9654), i dess lydelse enligt lag 3/2007 om jämlikhet mellan män och kvinnor (Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), av den 22 mars 2007 (BOE nr 71, den 23 mars 2007, s. 12611) (nedan kallad ”lagen om arbetstagares ställning”).

8 Enligt artikel 38 i lagen om arbetstagares ställning gäller 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 planering av semestrar.

Om parterna inte kan komma överens, ska den behöriga domstolen fastställa tidpunkten för semesteruttaget och dess beslut kan inte överklagas. Förfarandet ska vara summariskt och ges företräde framför andra förfaranden.

3. Ett 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 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 att ledigheten har upphört, även efter det aktuella kalenderårets slut."

9 I artikel 17 i kollektivavtalet för företaget Madrid Movilidad SA (BOCM, den 18 oktober 2006, nedan kallat "kollektivavtalet"), föreskrivs följande:

"17.1 Varaktighet

Den årliga betalda semesterperioden, som inte får utbytas mot kontant ersättning, är 22 arbetsdagar (från måndag till fredag) eller, i förekommande fall, en proportionerlig andel därav om anställningsperioden inte omfattar hela året. Dessa semesterdagar kan inte tas ut i anslutning till dagar av ledighet av personliga skäl.

Samma andel gäller för personal som under året slutar att arbeta, oavsett skäl, genom att dagar läggs till eller dras ifrån uttagen semester, eller, i förekommande fall, i samband med utbetalning av slutlön.

17.2. Semesteråret

Semesteråret omfattar perioden den 1 januari till den 31 december. Semester motsvarande 11 arbetsdagar måste tas ut mellan den 1 juli och den 15 september under förutsättning att minst 50 % av personalstyrkan är i tjänst under den perioden.

Semester mellan den 1 januari och den 30 juni och mellan den 15 september och den 31 december kan tas ut på frivillig basis av personer som har begärt semester minst en månad i förväg. Semester under dessa perioder kan tas ut av maximalt 10 % av respektive yrkeskategori samtidigt.

17.3. Företagsrådet åtar sig att, under loppet av årets tre första månader, för företaget presentera ett förslag på vilka anställda som ska ingå i de olika semestergrupperna, varvid verksamhetens behov ska beaktas.

17.4. Arbetstagare inom samma yrkeskategori kan sinsemellan byta föreslagna semesterperioder, även om de tillhör olika arbetslag och olika enheter, under förutsättning att företagsledningen godtar denna ändring. I princip är de ändringar tillåtna som inte påverkar procentsatserna ovan och som följaktligen inte påverkar verksamheten.

17.5. När semestergrupperna har godkänts av företaget ska arbetstagarna få kännedom om dem två månader före respektive semesterperiods början och ändringar kan genomföras fram till 45 dagar före denna tidpunkt. Om det finns särskilda skäl kan emellertid den partssammansatta kommittén undersöka om det finns anledning att godkänna semesteromgångar även om nämnda tidsfrister inte har respekterats.”

Tvisten vid den nationella domstolen och tolkningsfrågan

10 Francisco Vicente Pereda, sökande i målet vid den nationella domstolen, arbetar som specialiserad chaufför för Madrid Movilidad SA, vars verksamhet består i att transportera bort felparkerade fordon från allmän väg. Som vederlag för detta uppbär bolaget olika former av parkeringsavgifter.

11 Enligt företagets årliga semesterschema för personalen för 2007, upprättat i överensstämmelse med kollektivavtalet för åren 2006 till 2009 och i enlighet med företagsrådets semesterförslag, blev Francisco Vicente Pereda tilldelad semester mellan den 16 juli och den 14 augusti 2007.

12 På grund av ett olycksfall i arbetet den 3 juli 2007 blev Francisco Vicente Pereda arbetsoförmögen fram till den 13 augusti 2007, så att semesterperioden som han kunde tillgodogöra sig för år 2007 utan att samtidigt vara sjukledig begränsade sig till den 14 och den 15 augusti 2007.

13 Den 19 september 2007 ansökte han hos sin arbetsgivare att för år 2007 få ta ut årlig betald semester under en annan period, nämligen från den 15 november till den 15 december 2007, än den årliga semesterperiod han ursprungligen hade tilldelats, med anledning av hans sjukledighet under den perioden.

14 Madrid Movilidad SA avslog hans ansökan utan motivering.

15 Francisco Vicente Pereda väckte talan vid Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid. Nämnda domstol är osäker på om Madrid Movilidad SA:s beslut beror på en felaktig tolkning av artikel 7.1 i direktiv 2003/88, som inte tar hänsyn till själva begreppet årlig betald semester såsom det följer av gemenskapsrätten.

16 Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid har mot denna bakgrund beslutat att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfråga till domstolen:

”Ska artikel 7.1 i direktiv 2003/88/EG tolkas så att, då den semesterperiod som har fastställts i företagets semesterschema sammanfaller med en period av tillfällig arbetsoförmåga på grund av ett olycksfall i arbetet, som har inträffat före semesterperiodens början, den berörde arbetstagaren, efter sin återgång i arbete, har rätt att ta ut semester under en annan period än den som ursprungligen fastställdes, oberoende av huruvida det kalenderår under vilket de aktuella semesterdagarna intjänades är slut?”

Prövning av tolkningsfrågan

17 Den nationella domstolen har ställt sin fråga för att få klarhet i huruvida artikel 7.1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88 ska tolkas så, att den utgör hinder för nationella bestämmelser eller kollektivavtal som anger att en arbetstagare som är sjukledig under den årliga semesterperiod som fastställts i semesterschemat för företaget där arbetstagaren är anställd, inte har rätt, efter sin återgång i arbete, att ta ut sin årliga semester under en annan period än den som ursprungligen fastställdes, i förekommande fall utanför den motsvarande beräkningsperioden.

18 Det framgår av ordalydelsen i artikel 7.1 i direktiv 2003/88, en bestämmelse som det inte är möjligt att göra avsteg från, att varje arbetstagare har rätt till en årlig betald semester om minst fyra veckor. Denna rätt till årlig betald semester måste betraktas som en princip av särskild betydelse i gemenskapens sociala trygghetsrätt. De behöriga nationella myndigheternas genomförande av denna princip får endast ske inom de gränser som uttryckligen uppställs i direktiv 2003/88 självt (se, för ett liknande resonemang beträffande direktiv 93/104, dom av den 26 juni 2001 i mål C-173/99, BECTU, REG 2001, s. I-4881, punkt 43, av den 18 mars 2004 i mål C-342/01, Merino Gómez, REG 2004, s. I-2605, punkt 29, och av den 16 mars 2006 i de förenade målen C-131/04 och C-257/04, Robinson-Steele m.fl., REG 2006, s. I-2531, punkt 48).

19 I detta avseende har domstolen slagit fast att artikel 7.1 i direktiv 2003/88 i princip inte utgör hinder för en nationell lagstiftning i vilken föreskrivs de närmare villkoren för utövande av den rätt till årlig betald semester som uttryckligen tillerkänns genom detta direktiv. Detta gäller även när denna lagstiftning innebär att denna rätt går förlorad vid utgången av beräkningsperioden eller vid utgången av en period under vilken semester som inte tagits ut under beräkningsperioden får tas ut, förutsatt att den arbetstagare vars rätt till årlig betald semester har gått förlorad har haft verklig möjlighet att utöva den rättighet han har enligt direktivet. Således förfaller inte rätten till årlig betald semester vid utgången av beräkningsperioden och/eller vid utgången av en i nationell rätt fastställd period under vilken semester som inte tagits ut under beräkningsperioden får tas ut när arbetstagaren har varit sjukskriven under hela eller en del av beräkningsperioden och i praktiken inte har haft möjlighet att utöva den rätt som denne har enligt direktiv 2003/88 (se dom av den 20 januari 2009 i de förenade målen C-350/06 och C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., REG 2009, s. I-179, punkterna 43 och 55).

20 En arbetstagare ska, för att säkerställas ett effektivt skydd med avseende på sin säkerhet och hälsa, normalt sett få åtnjuta faktisk vilotid, eftersom det endast är i fall då anställningsförhållandet avslutas som det enligt artikel 7.2 i direktiv 2003/88 är tillåtet att byta rätten till årlig betald semester mot kontant ersättning (se, för ett liknande resonemang beträffande direktiv 93/104, domarna i de ovannämnda målen BECTU, punkt 44, och Merino Gómez, punkt 30).

21 Syftet med den årliga betalda semestern är att arbetstagaren ska kunna vila sig och åtnjuta en period av avslappning och fritid. Detta syfte är i så måtto annorlunda än syftet med rätten till sjukledighet. En arbetstagare beviljas sjukledighet för att kunna tillfriskna från en sjukdom (se domen i de ovannämnda förenade målen Schultz-Hoff m.fl., punkt 25).

22 Av det ovan anförda, särskilt det nämnda syftet med rätten till årlig betald semester, följer att en arbetstagare som är sjukledig under en i förväg fastställd årlig semesterperiod har rätt att, på egen begäran och för att faktiskt kunna utnyttja sin årliga semester, ta ut semester under en annan period än den som sammanfaller med sjukledigheten. Förläggningen av denna nya årliga semesterperiod, som motsvarar den tid som den ursprungligen fastställda semesterperioden och sjukledigheten överlappar varandra, ska ske enligt tillämpliga nationella bestämmelser och förfaranden för förläggning av arbetstagares semester, med beaktande av de olika intressen som gör sig gällande, särskilt tvingande skäl som rör företagets intressen.

23 För det fall sådana intressen utgör hinder mot att bevilja arbetstagarens ansökan om en ny semesterperiod, är arbetsgivaren skyldig att bevilja arbetstagaren en annan, av denne själv föreslagen, årlig semesterperiod som är förenlig med nämnda intressen, utan att utesluta *a priori* att nämnda period kan ligga utanför beräkningsperioden för den aktuella årliga semestern.

24 Det framgår nämligen av domstolens rättspraxis att den positiva verkan av den betalda årliga semestern på en arbetstagares säkerhet och hälsa visserligen utvecklas till fullo när semestern tas ut under det år som den var avsedd för, det vill säga innevarande år. Viloperioden förlorar dock inte sin verkan i detta hänseende om den tas ut vid ett senare tillfälle (se dom av den 6 april 2006 i mål C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, REG 2006, s. I-3423, punkt 30, och domen i de ovannämnda förenade målen Schultz-Hoff m.fl., punkt 30).

25 Även om direktiv 2003/88 inte utgör hinder för nationella bestämmelser eller nationell praxis som tillåter en sjukskriven arbetstagare att ta ut årlig betald semester under sin sjukledighet (domen i de ovannämnda förenade målen Schultz-Hoff m.fl., punkt 31), framgår det av punkt 22 i förevarande dom att, när arbetstagaren inte önskar ta ut sin årliga semester under denna sjukledighet, denne ska kunna ta ut sin årliga semester under en annan period.

26 Mot bakgrund av det ovan anförda ska den nationella domstolens fråga besvaras enligt följande. Artikel 7.1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88 ska tolkas så, att den utgör hinder för nationella bestämmelser eller kollektivavtal som anger att en arbetstagare som är sjukledig under den årliga semesterperiod som fastställts i semesterschemat för företaget där arbetstagaren är anställd, inte har rätt att, efter sin återgång i arbete, ta ut sin årliga semester under en annan period än den som ursprungligen fastställdes, i förekommande fall utanför den motsvarande beräkningsperioden.

Rättegångskostnader

27 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella 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 (första avdelningen) följande:

Artikel 7.1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden ska tolkas så, att den utgör hinder för nationella bestämmelser eller kollektivavtal som anger att en arbetstagare som är sjukledig under den årliga semesterperiod som fastställts i semesterschemat för företaget där arbetstagaren är anställd, inte har rätt att, efter sin återgång i arbete, ta ut sin årliga semester under en annan period än den som ursprungligen fastställdes, i förekommande fall utanför den motsvarande beräkningsperioden.

Underskrifter