DOMSTOLENS DOM (Sjette Afdeling)

18. marts 2004 *

I sag C-342/01,

angående en anmodning, som Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (Spanien) i medfør af artikel 234 EF har indgivet til Domstolen for i den for nævnte ret verserende sag,

María Paz Merino Gómez

mod

Continental Industrias del Caucho SA,

at opnå en præjudiciel afgørelse vedrørende fortolkningen af artikel 7, stk. 1, i Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EFT L 307, s. 18), artikel 11, nr. 2, litra a), i Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF) (EFT L 348, s. 1), og artikel 5, stk. 1, i Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om

* Processprog: spansk.

gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår (EFT L 39, s. 40),

har

DOMSTOLEN (Sjette Afdeling)

sammensat af dommerne J.N. Cunha Rodrigues, som fungerende formand for Sjette Afdeling, J.-P. Puissochet, R. Schintgen, F. Macken og N. Colneric (refererende dommer),

generaladvokat: J. Mischo
justitssekretær: R. Grass,

efter at der er indgivet skriftlige indlæg af:

— Merino Gómez ved abogada G.J. González Gil

— den spanske regering ved R. Silva de Lapuerta, som befuldmægtiget

— den italienske regering ved I.M. Braguglia, som befuldmægtiget, bistået af avvocato dello Stato G. Fiengo

— Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber ved N. Yerrel og I. Martínez del Peral, som befuldmægtigede,

på grundlag af den refererende dommers rapport,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse den 3. april 2003,

afsagt følgende

Dom

1 Ved kendelse af 3. september 2001, indgået til Domstolen den 12. september 2001, har Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid i medfør af artikel 234 EF forelagt to præjudicielle spørgsmål vedrørende fortolkningen af artikel 7, stk. 1, i Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EFT L 307, s. 18), artikel 11, nr. 2, litra a), i Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF) (EFT L 348, s. 1), og artikel 5, stk. 1, i Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår (EFT L 39, s. 40).

2 Spørgsmålene er blevet rejst under en sag anlagt af Merino Gómez mod selskabet Continental Industrias del Caucho SA (herefter «Continental Industrias») vedrørende en ansøgning om årlig ferie indgivet af Merino Gómez, hvis barselsorlov faldt sammen med en af de årlige ferieperioder for hendes arbejdsplads, der er aftalt i en kollektiv aftale.

Relevante retsforskrifter

Fællesskabsbestemmelser

3 Artikel 7 i direktiv 93/104 bestemmer:

»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.«

4 Samme direktivs artikel 15 bestemmer:

»Gunstigere bestemmelser

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.«

5 Det anføres i 14. betragtning til direktiv 92/85, at sårbarheden hos arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, nødvendiggør en ret til barselsorlov.

6 Direktivets artikel 2 definerer begreberne »gravid arbejdstager«, »arbejdstager, som lige har født«, og »ammende arbejdstager« i relation til direktivet ved en henvisning til national lovgivning og/eller praksis.

7 Artikel 8, stk. 1, i direktiv 92/85 bestemmer:

»Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre arbejdstagere som defineret i artikel 2 barselsorlov i mindst 14 sammenhængende uger fordelt før og/eller efter fødslen i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis.«

8 Samme direktivs artikel 11 bestemmer:

»Rettigheder i forbindelse med arbejdsaftalen

For at sikre, at en arbejdstager som defineret i artikel 2 kan udøve den ret til beskyttelse af sikkerhed og sundhed, der er anerkendt i nærværende artikel, fastsættes følgende:

[...]

2) I det tilfælde, der er omhandlet i artikel 8:

a) skal de i artikel 2 definerede arbejdstageres rettigheder i forbindelse med arbejdsaftalen, bortset fra de i litra b) nedenfor nævnte, sikres

b) skal bevarelse af lønnen og/eller oppebærelse af en passende ydelse sikres de i artikel 2 definerede arbejdstagere.

[...]«

9 Artikel 2, stk. 1 og 3, i direktiv 76/207 bestemmer:

»1. Princippet om ligebehandling i henhold til nedenstående bestemmelser indebærer, at der ikke finder nogen forskelsbehandling sted på grundlag af køn, hverken direkte eller indirekte under henvisning særlig til ægteskabelig eller familiemæssig stilling.

[...]

3. Dette direktiv er ikke til hinder for bestemmelser vedrørende beskyttelse af kvinder, særlig i forbindelse med graviditet og moderskab.«

10 Samme direktivs artikel 5 bestemmer:

»1. Anvendelsen af princippet om ligebehandling for så vidt angår arbejdsvilkår, herunder afskedigelsesvilkår, indebærer, at mænd og kvinder sikres samme vilkår uden forskelsbehandling på grundlag af køn.

2. Med henblik herpå træffer medlemsstaterne de nødvendige foranstaltninger til:

[...]

b) at de bestemmelser i kollektive overenskomster eller individuelle arbejdskontrakter, i virksomheders interne reglementer eller i vedtægter for selvstændige erhverv, som er i modstrid med princippet om ligebehandling, anses for ugyldige, kan erklæres ugyldige eller ændres;

[...]«

National ret

Den lov, der finder anvendelse

11 Artikel 38 i Estatuto de los Trabajadores (lov om arbejdstagere), der blev godkendt ved Real Decreto Legislativo (kongeligt lovdekret) nr. 1/1995 af 24. marts 1995 (BOE nr. 75 af 29.3.1995, s. 9654, herefter »lov om arbejdstagere«) bestemmer:

»1. Den årligt betalte ferie, der ikke kan erstattes med en finansiel godtgørelse, er den, der er aftalt ved en kollektiv overenskomst eller individuel kontrakt. Feriens varighed kan under ingen omstændigheder være kortere end 30 kalenderdage.

2. Ferieperioden eller perioderne fastlægges i en fælles aftale mellem arbejdsgiver og arbejdstager i overensstemmelse med det, der i givet fald er fastsat i de kollektive overenskomster om den årlige ferieplanlægning.

[...]«

12 Samme lovs artikel 48, stk. 4, bestemmer:

»I tilfælde af fødsel suspenderes kontrakten i en uafbrudt periode på 16 uger, der kan forlænges med to uger pr. barn, når der fødes flere end et barn. Barselsorloven afholdes, som moderen ønsker, for så vidt som mindst seks uger afholdes umiddelbart efter fødslen [...]«

Den kollektive overenskomst

13 De ansættelsesretlige forhold mellem dækfabrikken Continental Industrias og dens ansatte er reguleret i en kollektiv overenskomst, der gælder for den kemiske industri. Overenskomstens artikel 46 bestemmer vedrørende suspension af ansættelseskontrakten som følge af moderskab, at barselsorlovens længde er 16 uger, hvilket svarer til den lovpligtige orlovsperiode.

14 Denne konventions artikel 43 regulerer retten til årlig ferie og dennes længde. Ferien er på 30 kalenderdage, hvoraf mindst 15 dage skal afholdes samlet mellem juni og september.

Den kollektive aftale

15 I den kollektive aftale, der den 7. maj 2001 blev indgået mellem Continental Industrias og repræsentanterne for arbejdstagerne på grundlag af et mæglingsresultat, der blev opnået i forbindelse med bilæggelse af en kollektiv konflikt, som blev indledt på de nævnte repræsentanters anmodning, blev der fastsat to overordnede perioder, hvori hele medarbejderstaben kunne afholde ferie, den ene fra den 16. juli til den 12. august 2001 og den anden fra den 6. august til den 2. september 2001.

16 Den nævnte aftale bestemte endvidere, at seks arbejdstagere undtagelsesvis kunne afholde ferie i løbet af september måned. De arbejdstagere, der ikke havde kunnet vælge, hvornår de ville afholde ferie det foregående år, havde fortrinsret til denne ekstraordinære ferieperiode.

Tvisten i hovedsagen

17 Merino Gómez har været ansat hos Continental Industrias som fabriksarbejder siden den 12. september 1994. Hun var på barselsorlov fra den 5. maj 2001 til den 24. august 2001.

18 Merino Gómez havde kunnet vælge sin ferie i 2000, hvorfor hun i overensstemmelse med reglerne i den kollektive aftale af 7. maj 2001 ikke skulle have kunnet afholde sin årlige ferie i løbet af den ekstraordinære ferieperiode i september 2001.

19 Hun anmodede imidlertid om at kunne afholde sin årlige ferie fra den 25. august til den 21. september 2001 eller alternativt fra den 1. til den 27. september 2001, dvs. i løbet af en periode, der efterfulgte hendes barselsorlov.

20 Continental Industrias imødekom ikke Merino Gómez' ferieansøgning.

21 Den 6. juni 2001 anlagde Merino Gómez en sag ved Juzgados de lo Social de Madrid mod Continental Industrias, der vedrører hendes ferieansøgning.

De præjudicielle spørgsmål

22 Ifølge den forelæggende ret har de spanske retter allerede haft lejlighed til at behandle sager som den i hovedsagen foreliggende, dvs. hvor datoerne for barselsorloven falder sammen med de datoer, der er fastsat kollektivt for de ansatte. Den oplyser, at forskellige appelsinstanser, som bl.a. Tribunal Supremo i domme af henholdsvis 30. november 1995 og 27. juni 1996, Tribunal Superior de Justicia de Navarra i dom af 10. februar 2000, Tribunal Superior de Justicia de Andalucía i dom af 7. december 1999 samt Tribunal Superior de Justicia de Madrid i dom af 13. juli 1999, har den retsopfattelse, at den kvindelige arbejdstager under disse omstændigheder ikke har ret til at afholde sin årlige ferie

i en anden periode end den, der er fastsat i den kollektive aftale, der er indgået på virksomheden, idet det, der i den forbindelse er aftalt, har forrang for den kvindelige arbejdstagers individuelle rettigheder.

23 Den forelæggende ret deler ikke denne retsopfattelse. Den understreger, at i lyset af Domstolens praksis vedrørende artikel 7 i direktiv 93/104 i dom af 26. juni 2001, BECTU (sag C-173/99, Sml. I, s. 4881), vedrørende artikel 8 i direktiv 92/85 i dom af 27. oktober 1998, Boyle m.fl. (sag C-411/96, Sml. I, s. 6401), samt vedrørende direktiv 76/207 i dom af 30. april 1998, Thibault (sag C-136/95, Sml. I, s. 2011), indebærer princippet om ligebehandling og princippet om forbud mod forskelsbehandling af den kvinde, der er gravid, eller som ammer, at en kvindelig arbejdstager skal kunne afholde sin årlige ferie i en periode, der ikke falder sammen med hendes barselsorlov, hvis datoerne for den årlige ferie, der er fastsat forudgående i en kollektiv aftale mellem virksomheden og arbejdstagernes repræsentanter, falder sammen med hendes barselsorlov. En anerkendelse af, at orloven og ferien falder sammen, vil medføre, at den ene periode ophæves, i dette tilfælde den årlige ferie.

24 Ifølge den forelæggende ret er det ikke nogen hindring for at komme til denne løsning, at ferieperioden på et tidligere tidspunkt er blevet fastsat i en kollektiv aftale, der gælder for hele medarbejderstaben. Med henblik på at overholde de fællesskabsretlige regler vedrørende ligebehandling og forbud mod forskelsbehandling samt ret til årlig ferie skulle aftalen af 7. maj 2001 have taget hensyn til de gravide arbejdstageres særlige situation ved at sikre, at kvinderne har ret til både barselsorlov og årlig ferie. Den forelæggende ret finder under henvisning til dom af 21. oktober 1999, Lewen (sag C-333/97, Sml. I, s. 7243), at den nævnte aftale, idet den ikke indeholder bestemmelser herom, tilsidesætter fællesskabsretten.

25 Hvis Domstolen besvarer det første spørgsmål bekræftende, dvs. at den forelæggende rets fortolkning bekræftes, er der ifølge retten fortsat et andet spørgsmål, der skal afgøres i den foreliggende sag. Retten bemærker i den forbindelse, at den kvindelige arbejdstager efter national ret har krav på en

barselsorlov, der er to uger længere end det minimum, der er fastsat i artikel 8, stk. 1, i direktiv nr. 92/85, og at national ret også giver hende ret til 30 dages årlig ferie, dvs. to dage mere end de fire uger (28 dage), der er omhandlet i artikel 7 i direktiv 93/104.

26 Eftersom national ret er gunstigere for arbejdstagerne end direktiv 92/85, finder den forelæggende ret, at arbejdstageren har ret til årlig ferie i de 30 kalenderdage, der følger af national ret og den kollektive aftale, der finder anvendelse.

27 Det er under disse omstændigheder, at Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid har besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Når der i kollektive aftaler, der er indgået mellem virksomheden og repræsentanterne for arbejdstagerne, er fastsat ferieperioder for samtlige ansatte, og disse perioder falder sammen med en kvindelig arbejdstagers barselsorlov, har den kvindelige arbejdstager da i medfør af artikel 7, stk. 1, i direktiv 93/104, og artikel 11, nr. 2, litra a), i direktiv 92/85 samt artikel 5, stk. 1, i direktiv 76/207 ret til at afholde sin årlige ferie i en anden periode end den, der er aftalt, og som ikke falder sammen med hendes barselsorlov?

2) Såfremt det første spørgsmål besvares bekræftende: Omfatter det materielle indhold af retten til at afholde årlig ferie udelukkende de fire uger, der er angivet i artikel 7, stk. 1, i direktiv 93/104, eller udstrækker det sig til de 30 kalenderdage, der er fastsat i henhold til national ret, jf. artikel 38, stk. 1, i lov om arbejdstagere?«

De præjudicielle spørgsmål

Det første spørgsmål

28 I overensstemmelse med artikel 7, stk. 1, i direktiv 93/104 træffer medlemsstaterne 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.

29 Hver arbejdstagers ret til årlig betalt ferie må betragtes som et særligt vigtigt princip i Fællesskabets sociallovgivning, der ikke kan fraviges, og som kun kan gennemføres af de kompetente nationale myndigheder inden for de udtrykkelige begrænsninger, der er fastsat af direktiv 93/104 selv (BECTU-dommen, præmis 43).

30 Det synes i denne forbindelse at være væsentligt, at det nævnte direktiv derudover fastslår den regel, at en arbejdstager normalt har ret til en reel hviletid med henblik på en effektiv beskyttelse af hans sikkerhed og sundhed, da direktivets artikel 7, stk. 2, kun giver adgang til, at retten til årlig betalt ferie erstattes med en finansiel godtgørelse, såfremt arbejdsforholdet ophører (BECTU-dommen, præmis 44).

31 Artikel 7, stk. 1, i direktiv 93/104, hvorefter medlemsstaterne skal træffe de nødvendige foranstaltninger »i overensstemmelse med de kriterier for opnåelse og tildeling heraf, som er fastsat i national lovgivning og/eller praksis«, skal forstås

som ensbetydende med, at den nationale gennemførelsesmåde under alle omstændigheder skal respektere retten til en årlig betalt ferie af mindst fire ugers varighed.

32 Formålet med retten til årlig ferie er forskelligt fra barselsorlovens formål. Sidstnævnte formål er for det første at beskytte kvindens fysiske tilstand under graviditeten og efter fødslen, og for det andet at beskytte det særlige forhold mellem moderen og barnet i perioden efter graviditeten og fødslen (jf. dom af 12.7.1984, sag 184/83, Hofmann, Sml. s. 3047, præmis 25, og Thibault-dommen, præmis 25, samt dommen i sagen Boyle m.fl., præmis 41).

33 Artikel 7, stk. 1, i direktiv 93/104 skal derfor fortolkes således, at direktivets krav vedrørende betalt årlig ferie ikke kan anses for at være opfyldt, hvis en kvindelig arbejdstagers barselsorlov falder sammen med den årlige ferie for samtlige ansatte.

34 Hertil kommer, at artikel 11, nr. 2, litra a), i direktiv 92/85 bestemmer, at en kvindelig arbejdstagers rettigheder i forbindelse med arbejdsaftalen, bortset fra de i samme bestemmelses litra b) nævnte, skal sikres i tilfælde af en barselsorlov.

35 Derfor skal dette gælde for retten til en årlig betalt ferie.

36 For så vidt angår direktiv 76/207 skal det præciseres, at fastsættelsen af datoerne for den årlige betalte ferie henhører under dette direktiv (jf. for så vidt angår fastsættelsen af, hvornår barselsorloven begynder, dommen i sagen Boyle m.fl., præmis 47).

37 Det nævnte direktiv tilsigter at opnå en reel og ikke en formel ligestilling. Kvinders udnyttelse af deres rettigheder efter samme direktivs artikel 2, stk. 3, gennem bestemmelser, der har til formål at beskytte kvinder i relation til graviditet og moderskab, må således ikke medføre, at de stilles ringere i deres arbejdsvilkår (jf. Thibault-dommen, præmis 26).

38 Det følger heraf, at artikel 5, stk. 1, i direktiv 76/207 skal fortolkes således, at en kvindelig arbejdstager skal kunne afholde sin årlige ferie i en anden periode end den, hvor hun er på barselsorlov.

39 Det forholder sig ikke anderledes i tilfælde af sammenfald mellem barselsorlovsperioden og den periode, der generelt er fastsat i en kollektiv aftale for samtlige ansattes årlige ferie.

40 Det bemærkes i øvrigt, at medlemsstaterne ifølge artikel 5, stk. 2, litra b), i direktiv 76/207 skal træffe de nødvendige foranstaltninger til, at bestemmelser i

kollektive overenskomster, som er i modstrid med princippet om ligebehandling, anses for ugyldige, kan erklæres ugyldige eller ændres.

41 Henset til samtlige de ovenfor anførte betragtninger skal det første spørgsmål besvares med, at artikel 7, stk. 1, i direktiv 93/104, artikel 11, nr. 2, litra a), i direktiv 92/85 og artikel 5, stk. 1, i direktiv 76/207 skal fortolkes således, at en kvindelig arbejdstager skal kunne afholde sin årlige ferie i en anden periode end den, hvor hun er på barselsorlov, hvilket også gælder i tilfælde af, at barselsorlovsperioden falder sammen med den periode, der generelt er fastsat i en kollektiv aftale for samtlige ansattes årlige ferie.

Det andet spørgsmål

42 Med sit andet spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om det antal årlige feriedage, som en kvindelig arbejdstager kan have ret til under omstændigheder som de i hovedsagen foreliggende, er det minimumsantal, der er fastsat i fællesskabsretten, eller det højere antal, der er fastsat i national ret.

43 I overensstemmelse med artikel 15 i direktiv 93/104 berører direktivet 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.

44 Når en medlemsstat har indført en årlig ferie, der er længere end den mindste varighed, som direktivet fastsætter, henhører retten til den længere årlige ferie for kvinder, der har haft en barselsorlov, der falder sammen med den årlige ferieperiode for samtlige ansatte, under artikel 11, nr. 2, litra a), i direktiv 92/85.

45 Det andet spørgsmål skal derfor besvares med, at artikel 11, nr. 2, litra a), i direktiv 92/85 skal fortolkes således, at bestemmelsen også omfatter en kvindelig arbejdstagers ret til — under omstændigheder som de i hovedsagen foreliggende — en årlig ferie, som er fastsat i den nationale lovgivning, og som er længere end det i direktiv 93/104 fastsatte minimum.

Sagens omkostninger

46 De udgifter, der er afholdt af den spanske og den italienske regering samt af Kommissionen, som har afgivet indlæg for Domstolen, kan ikke erstattes. Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den nationale ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger.

På grundlag af disse præmisser

kender

DOMSTOLEN (Sjette Afdeling)

vedrørende de spørgsmål, der er forelagt af Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid ved kendelse af 3. september 2001, for ret:

1) Artikel 7, stk. 1, i Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, artikel 11, nr. 2, litra a), i Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF), og artikel 5, stk. 1, i Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår skal fortolkes således, at en kvindelig arbejdstager skal kunne afholde sin årlige ferie i en anden periode end den, hvor hun er på barselsorlov, hvilket også gælder i tilfælde af, at barselsorlovsperioden falder sammen med den periode, der generelt er fastsat i en kollektiv aftale for samtlige ansattes årlige ferie.

2) Artikel 11, nr. 2, litra a), i direktiv 92/85 skal fortolkes således, at bestemmelsen også omfatter en kvindelig arbejdstagers ret til — under

omstændigheder som de i hovedsagen foreliggende — en årlig ferie, som er fastsat i den nationale lovgivning, og som er længere end det i direktiv 93/104 fastsatte minimum.

Cunha Rodrigues Puissochet Schintgen

Macken Colneric

Afsagt i offentligt retsmøde i Luxembourg den 18. marts 2004.

R. Grass V. Skouris

Justitssekretær Præsident