DOMSTOLENS DOM (sjätte avdelningen)
den 18 mars 2004 *

I mål C-342/01,

angående en begäran enligt artikel 234 EG, från Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (Spanien), att domstolen skall meddela ett förhandsavgörande i det vid den nationella domstolen anhängiga målet mellan

María Paz Merino Gómez

och

Continental Industrias del Caucho SA,

angående tolkningen av artikel 7.1 i rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EGT L 307, s. 18), artikel 11.2 a i rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG) (EGT L 348, s. 1; svensk specialutgåva,

* Rättegångsspråk: spanska.

område 5, volym 6, s. 3) och artikel 5.1 i rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (EGT L 39, s. 40; svensk specialutgåva, område 5, volym 1, s. 191),

meddelar

DOMSTOLEN (sjätte avdelningen)

sammansatt av domarna J.N. Cunha Rodrigues, tillförordnad ordförande på sjätte avdelningen, J.-P. Puissochet, R. Schintgen, F. Macken och N. Colneric (referent),

generaladvokat: J. Mischo,
justitiesekreterare: R. Grass,

med beaktande av de skriftliga yttranden som har inkommit från:

— María Paz Merino Gómez, genom G.J. Gonzalez Gil, abogada,

— Spaniens regering, genom R. Silva de Lapuerta, i egenskap av ombud,

— Italiens regering, genom I.M. Braguglia, i egenskap av ombud, biträdd av G. Fiengo, avvocato dello Stato,

— Europeiska gemenskapernas kommission, genom N. Yerrel och I. Martínez del Peral, båda i egenskap av ombud,

med hänsyn till referentens rapport,

och efter att den 3 april 2003 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid har, genom beslut av den 3 september 2001 som inkom till domstolen den 12 september samma år, med stöd av artikel 234 EG ställt två frågor angående tolkningen av artikel 7.1 i rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EGT L 307, s. 18), artikel 11.2 a i rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG) (EGT L 348, s. 1; svensk specialutgåva, område 5, volym 6, s. 3) och artikel 5.1 i rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (EGT L 39, s. 40; svensk specialutgåva, område 5, volym 1, s. 191).

2 Frågorna har uppkommit i en tvist mellan María Paz Merino Gómez och bolaget Continental Industrias del Caucho SA (nedan kallat Continental Industrias) rörande María Paz Merino Gómez begäran om årlig semester. María Paz Merino Gómez mammaledighet sammanföll med en av de i kollektivavtal fastställda årliga perioderna för semester för den verkstad där hon arbetar.

Tillämpliga bestämmelser

Gemenskapsrätten

3 I artikel 7 i direktiv 93/104 föreskrivs följande:

"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 sådan semester.

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

4 I artikel 15 i samma direktiv föreskrivs följande:

Gynnsammare bestämmelser

"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."

5 I fjortonde skälet i direktiv 92/85 anges att för gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar krävs med hänsyn till deras särskilda känslighet en rättighet till barnledighet.

6 I artikel 2 i samma direktiv definieras begreppen "gravid arbetstagare", "arbetstagare som nyligen har fött barn" och "arbetstagare som ammar" i förhållande till direktivet med hänvisning till nationell lagstiftning eller praxis.

7 I artikel 8.1 i direktiv 92/85 föreskrivs följande:

"Medlemsstaterna skall vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de arbetstagare som avses i artikel 2 är berättigade till sammanhängande barnledighet under minst 14 veckor under tiden före eller efter förlossningen enligt nationell lagstiftning eller praxis."

8 I artikel 11 i samma direktiv föreskrivs följande:

"Arbetstagarnas rättigheter

För att garantera att de arbetstagare som avses i artikel 2 skall kunna åtnjuta de rättigheter till skydd av säkerhet och hälsa som erkänns i denna artikel fastställs följande:

...

2. I det fall som avses i artikel 8 skall följande säkerställas:

a) Rättigheter enligt anställningsavtal, utöver dem som avses i punkt b, för arbetstagare enligt definitionen i artikel 2.

b) Bibehållen lön eller rätt till skälig ersättning för arbetstagare enligt definitionen i artikel 2.

..."

9 I artikel 2.1 och 2.3 i direktiv 76/207 föreskrivs följande:

"1. I följande bestämmelser skall likabehandlingsprincipen innebära att det inte får förekomma någon som helst diskriminering på grund av kön, vare sig direkt eller indirekt, särskilt med hänvisning till äktenskaplig status eller familjestatus.

...

3. Detta direktiv skall inte påverka bestämmelser om skydd för kvinnor, särskilt vid graviditet och moderskap."

10 I artikel 5 i samma direktiv föreskrivs följande:

"1. Tillämpningen av likabehandlingsprincipen i fråga om arbetsvillkor, inklusive villkor för att ett anställningsförhållande skall upphöra, innebär att kvinnor och män skall vara garanterade samma villkor utan diskriminering på grund av kön.

2. För detta ändamål skall medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att

...

b) alla bestämmelser som strider mot likabehandlingsprincipen och som ingår i kollektivavtal, individuella anställningsavtal, interna bestämmelser i företag eller i bestämmelser som reglerar all självständig yrkesverksamhet skall eller får förklaras ogiltiga eller får ändras,

..."

Nationell rätt

Tillämplig lag

11 I artikel 38 i Estatuto de los Trabajadores (lag om arbetstagare) (nedan kallad lagen om arbetstagare), vilken godkänts genom Real Decreto Legislativo (kungligt lagdekret) nr 1/1995 av den 24 mars 1995 (BOE nr 75 av den 29 mars 1995, s. 9654) 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. Semesterperioden får inte under några omständigheter understiga 30 kalenderdagar.

2. Perioden eller perioderna för semester fastställs gemensamt av arbetsgivare och arbetstagare i enlighet med vad som i förekommande fall föreskrivs i kollektivavtal om årlig planering av semestrar.

... "

12 I artikel 48.4 i lagen om arbetstagare föreskrivs följande:

"En arbetstagare är i samband med förlossning berättigad till sammanhängande ledighet under sexton veckor. Denna ledighet kan förlängas när fler än ett barn föds med två veckor per barn från och med det andra barnet. Ledigheten förläggs i enlighet med den berördas önskemål. Minst sex veckor skall emellertid förläggas i omedelbar anslutning till förlossningen ..."

Kollektivavtalet för kemiindustrin

13 Förhållandet mellan Continental Industrias, som tillverkar däck, och företagets anställda regleras i kollektivavtalet för kemiindustrin. I avtalets artikel 46, vilken gäller mammaledighet, föreskrivs att anställda har rätt till sexton veckors mammaledighet.

14 Artikel 43 innehåller bestämmelser om de årliga semestrarna och deras längd. Semestern uppgår till 30 kalenderdagar. Minst 15 av dessa dagar skall tas ut i ett sträck under perioden juni–september.

Kollektivavtalet mellan Continental Industrias och arbetstagarnas representanter

15 I det kollektivavtal mellan Continental Industrias och arbetstagarnas representanter som slöts den 7 maj 2001 fastställdes två allmänna semesterperioder för samtlig personal. Den första perioden omfattade tiden mellan den 16 juli och den 12 augusti 2001, den andra tiden mellan den 6 augusti och den 2 september 2001. Avtalet slöts efter det att nämnda representanter tagit initiativ till medling i en kollektiv konflikt.

16 I avtalet fastställdes också att sex arbetstagare i undantagsfall kunde ta semester i september månad. Arbetstagare vilka inte haft möjlighet att välja tidpunkt för semestern föregående år gavs företräde i sådana fall.

Tvisten vid den nationella domstolen

17 María Paz Merino Gómez är anställd som arbetare vid Continental Industrias sedan den 12 september 1994. Hon var mammaledig mellan den 5 maj 2001 och den 24 augusti 2001.

18 María Paz Merino Gómez valde tidpunkt för semestern år 2000 och kunde därför i enlighet med bestämmelserna i kollektivavtalet av den 7 maj 2001 inte ta sin årliga semester under undantagsperioden i september år 2001.

19 Trots detta ansökte María Paz Merino Gómez om årlig semester mellan den 25 augusti och den 21 september 2001 eller, i andra hand, mellan den 1 och den 27 september 2001, det vill säga i omedelbar anslutning till mammaledigheten.

20 Continental Industrias avslog María Paz Merino Gómez ansökan.

21 Den 6 juni 2001 väckte María Paz Merino Gómez talan mot Continental Industrias avslagsbeslut vid Juzgados de lo Social de Madrid.

Tolkningsfrågorna

22 Enligt den hänskjutande domstolen har spanska domstolar redan prövat ett antal fall liknande det förevarande, det vill säga fall där mammaledighet sammanfallit med den i kollektivavtal för personalen fastställda semesterperioden. Den hänskjutande domstolen har uppgett att olika överrätter, bland annat Justicia de Tribunal Supremo (i dom av den 30 november 1995 och av den 27 juni 1996), Tribunal Superior de Navarra (i dom av den 10 februari 2000), Tribunal Superior de Andalucía (i dom av den 7 december 1999) och Tribunal Superior de Madrid (i dom av den 13 juli 1999), har slagit fast att arbetstagare i sådana fall saknar rätt att förlägga sin årliga semester till en annan period än den som fastställts i det kollektivavtal som slutits inom företaget eftersom kol-

lektivavtalet har företräde framför sådan rätt till semester som arbetstagaren beviljas i individuella avtal.

23 Den hänskjutande domstolen är emellertid av en annan åsikt. Med hänvisning till domstolens rättspraxis avseende artikel 7 i direktiv 93/104 i dom av den 26 juni 2001 i mål C-173/99, BECTU (REG 2001, s. I-4881), artikel 8 i direktiv 92/85 i dom av den 27 oktober 1998 i mål C-411/96, Boyle m.fl. (REG 1998, s. I-6401) och direktiv 76/207 i dom av den 30 april 1998 i mål C-136/95, Thibault (REG 1998, s. I-2011), har den hänskjutande domstolen gjort gällande att principen om likabehandling och principen om icke-diskriminering av gravida eller ammande kvinnor innebär att en kvinnlig arbetstagare skall ha rätt att förlägga sin årliga semester till en annan period än den under vilken hon är mammaledig när de i förväg, i kollektivavtl mellan företaget och arbetstagarnas representanter, fastställda semesterperioderna sammanfaller med hennes mammaledighet. Om sammanfallandet av dessa två ledigheter godtogs skulle rätten till en av dessa gå förlorad, i förevarande fall rätten till årlig semester.

24 Enligt den hänskjutande domstolen utgör den omständigheten att semesterperioderna har fastställts i förväg för hela personalen genom kollektivavtal inte något hinder mot denna lösning. Avtalsparterna skulle i kollektivavtalet särskilt ha beaktat den speciella situation som gravida på företaget befinner sig i genom att säkerställa såväl rätten till mammaledighet som rätten till semester, och på detta sätt rätta sig efter gemenskapsbestämmelserna om säkerställande av likabehandlingsprincipen och icke-diskrimineringsprincipen samt rätten till årlig semester. Den hänskjutande domstolen har, mot bakgrund av domstolens dom av den 21 oktober 1999 i mål C-333/97, Lewen (REG 1999, s. I-7243), dragit slutsatsen att kollektivavtalet till följd av att detta inte gjorts strider mot gemenskapsrätten.

25 Om domstolen svarar jakande på den första tolkningsfrågan, det vill säga om den hänskjutande domstolens tolkning av gemenskapsrätten bekräftas, anser den senare att en andra fråga aktualiseras. Den hänskjutande domstolen har erinrat om att arbetstagarens rätt till mammaledighet enligt nationell lagstiftning

överstiger den minimiledighet som föreskrivs i artikel 8.1 i direktiv 92/85 med två veckor och att hon enligt den nationella rätten även har rätt till 30 kalenderdagars semesterledighet, det vill säga två kalenderdagar mer än de fyra veckor (28 dagar) som föreskrivs i artikel 7 i direktiv 93/104.

26 Med hänsyn till att den nationella rätten är förmånligare för arbetstagaren än direktiv 92/85, anser den hänskjutande domstolen att arbetstagaren har rätt till 30 kalenderdagar semester i enlighet med den nationella lagstiftningen och det tillämpliga kollektivavtalet.

27 Under dessa omständigheter beslutade Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfrågor till domstolen:

"1. Ger artikel 7.1 i direktiv 93/104, artikel 11.2 a i direktiv 92/85 och artikel 5.1 i direktiv 76/207 en arbetstagare, vars mammaledighet sammanfaller med de semesterperioder för samtlig personal som fastställts i kollektivavtal mellan arbetsgivaren och arbetstagarnas representanter, rätt att förlägga sin årliga semester till en annan period än någon av de fastställda, som inte sammanfaller med mammaledigheten?

2. Om den första frågan besvaras jakande, omfattar rätten till årlig semester endast den ledighet om fyra veckor som avses i artikel 7.1 i direktiv 93/104 eller omfattar den de 30 kalenderdagar som fastställts i den nationella lagstiftningen, i artikel 38.1 i lagen om arbetstagare?"

Bedömning av tolkningsfrågorna

Den första tolkningsfrågan

28 I enlighet med artikel 7.1 i direktiv 93/104 skall medlemsstaterna 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 sådan semester.

29 Arbetstagarens rätt till en årlig betald semester måste betraktas som en princip av särskild betydelse i den gemenskapsrättsliga arbetsrätten. Undantag från denna princip får därmed inte göras och de behöriga nationella myndigheterna får endast verkställa principen inom de gränser som uttryckligen uppställs i direktiv 93/104 (domen i det ovannämnda målet BECTU, punkt 43).

30 I detta hänseende förefaller det betecknande att regeln att arbetstagare normalt sett skall få åtnjuta faktisk semester dessutom stadfästs i detta direktiv, detta i syfte att säkerställa ett effektivt skydd av arbetstagares säkerhet och hälsa, eftersom det endast är i fall då anställningsförhållandet avslutas som det enligt artikel 7.2 i direktivet är tillåtet att utbyta rätten till årlig betald semester mot kontant ersättning (domen i det ovannämnda målet BECTU, punkt 44).

31 Artikel 7.1 i direktiv 93/104, i vilken det anges att medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs "i enlighet med vad som föreskrivs genom nationell lagstiftning eller praxis angående rätten till och beviljandet av sådan semester",

skall förstås så, att den nationella tillämpningen under alla omständigheter skall respektera rätten till en årlig betald semester om minst fyra veckor.

32 Syftet med rätten till en årlig semester är inte detsamma som syftet med rätten till mammaledighet. Den senare ledigheten syftar till att skydda dels kvinnans biologiska tillstånd under och efter graviditeten, dels den särskilda relationen mellan kvinnan och hennes barn under den period som följer efter graviditeten och förlossningen (se dom av den 12 juli 1984 i mål 184/83, Hofmann, REG 1984, s. 3047, punkt 25, och domarna i de ovannämnda målen Thibault, punkt 25, och Boyle m.fl., punkt 41).

33 Artikel 7.1 i direktiv 93/104 skall således tolkas så, att när semesterperioderna för samtlig personal sammanfaller med en arbetstagares mammaledighet är de krav som ställs i direktivet avseende betald årlig semester inte uppfyllda.

34 I artikel 11.2 a i direktiv 92/85 föreskrivs dessutom att en arbetstagares rättigheter enligt anställningsavtalet, utöver dem som avses i artikel 11.2 b i samma direktiv, skall säkerställas vid mammaledighet.

35 Så skall därmed vara fallet med rätten till en årlig betald semester.

36 Vad avser direktiv 76/207 önskar domstolen förtydliga att detta direktiv behandlar fastställelse av perioden för årlig betald semester (vad avser fastställelse av tidpunkten för mammaledighetens början, se domen i det ovannämnda målet Boyle m.fl., punkt 47).

37 Syftet med nämnda direktiv är att åstadkomma faktisk, och inte formell, jämlikhet. Utövandet av de rättigheter som kvinnor, i enlighet med artikel 2.3 i det nämnda direktivet, ges i bestämmelser vilka syftar till att skydda kvinnor vid graviditet och moderskap, får nämligen inte medföra en ofördelaktig behandling i fråga om arbetsvillkor (se domen i det ovannämnda målet Thibault, punkt 26).

38 Av detta följer att artikel 5.1 i direktiv 76/207 skall tolkas så, att en kvinnlig arbetstagare skall ha rätt att förlägga sin årliga semester till en annan period än den som sammanfaller med mammaledigheten.

39 Samma sak gäller när mammaledigheten sammanfaller med en i kollektivavtal fastställd allmän semesterperiod för samtlig personal.

40 Domstolen erinrar i övrigt om att medlemsstaterna enligt artikel 5.2 b i direktiv 76/207 skall vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att

bestämmelser som strider mot likabehandlingsprincipen och som ingår i kollektivavtal ogiltigförklaras, får förklaras ogiltiga eller får ändras.

41 Med hänsyn till det ovan anförda skall den första tolkningsfrågan besvaras på följande sätt: Artikel 7.1 i direktiv 93/104, artikel 11.2 a i direktiv 92/85 och artikel 5.1 i direktiv 76/207 skall tolkas så, att en kvinnlig arbetstagare skall ha rätt att förlägga sin årliga semester till en annan period än den som sammanfaller med mammaledigheten. Detta gäller också när mammaledigheten sammanfaller med en i kollektivavtal fastställd allmän semesterperiod för samtlig personal.

Den andra tolkningsfrågan

42 Den hänskjutande domstolen har ställt den andra tolkningsfrågan för att få klarhet i huruvida det antal betalda semesterdagar per år som en arbetstagare har rätt till under omständigheter som de i målet vid den nationella domstolen motsvarar den minimiledighet som föreskrivs i gemenskapsrätten eller den längre semester som föreskrivs i nationell lag.

43 Enligt artikel 15 i direktiv 93/104 påverkar direktivet inte 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.

44 När en medlemsstat har valt att införa fler semesterdagar per år än vad som krävs i direktivet regleras rätten till det större antalet dagar för kvinnor, vars mammaledighet sammanfallit med perioden för årlig semester för samtlig personal i artikel 11.2 a i direktiv 92/85.

45 Den andra frågan skall därmed besvaras på följande sätt: Artikel 11.2 a i direktiv 92/85 skall tolkas så, att den även omfattar en kvinnlig arbetstagares rätt till en längre årlig semester enligt nationell lag än den minimiledighet som föreskrivs i direktiv 93/104, under omständigheter som de i målet vid den nationella domstolen.

Rättegångskostnader

46 De kostnader som har förorsakats den spanska och den italienska regeringen samt kommissionen, vilka har inkommit med yttranden till domstolen, är inte ersättningsgilla. 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.

På dessa grunder beslutar

DOMSTOLEN (sjätte avdelningen)

— angående de frågor som genom beslut av den 3 september 2001 har ställts av Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid — följande dom:

1) Artikel 7.1 i rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, artikel 11.2 a i rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG) och artikel 5.1 i rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor skall tolkas så, att en kvinnlig arbetstagare skall ha rätt att förlägga sin årliga semester till en annan period än den som sammanfaller med mammaledigheten. Detta gäller också när mammaledigheten sammanfaller med en i kollektivavtal fastställd allmän semesterperiod för samtlig personal.

2) Artikel 11.2 a i direktiv 92/85 skall tolkas så, att den även omfattar en kvinnlig arbetstagares rätt till en längre årlig semester enligt nationell lag än

den minimiledighet som föreskrivs i direktiv 93/104, under omständigheter som de i målet vid den nationella domstolen.

Cunha Rodrigues Puissochet Schintgen

Macken Colneric

Avkunnad vid offentligt sammanträde i Luxemburg den 18 mars 2004.

R. Grass V. Skouris

Justitiesekreterare Ordförande