DOMSTOLENS DOM (Første Afdeling)

16. marts 2006 *

I de forenede sager C-131/04 og C-257/04,

angående anmodninger om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 234 EF, indgivet af Employment Tribunal, Leeds (Det Forenede Kongerige) (sag C-131/04), og af Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Det Forenede Kongerige) (sag C-257/04), ved afgørelser af 9. marts og 15. juni 2004, indgået til Domstolen henholdsvis den 11. marts og den 16. juni 2004, i sagerne:

C.D. Robinson-Steele (sag C-131/04)

mod

R.D. Retail Services Ltd,

Michael Jason Clarke (sag C-257/04)

mod

Frank Staddon Ltd

* Processprog: engelsk.

og

J.C. Caulfield,

C.F. Caulfield,

K.V. Barnes

mod

Hanson Clay Products Ltd, tidligere Marshalls Clay Products Ltd,

har

DOMSTOLEN (Første Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, P. Jann, og dommerne K. Schiemann, N. Colneric (refererende dommer), K. Lenaerts og E. Juhász,

generaladvokat: C. Stix-Hackl
justitssekretær: ekspeditionssekretær L. Hewlett,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 15. september 2005,

efter at der er afgivet indlæg af:

— R.D. Retail Services Ltd ved solicitor J. Eady

— M.J. Clarke, J.C. Caulfield, C.F. Caulfield og K.V. Barnes ved QC A. Hogarth

— Hanson Clay Products Ltd, tidligere Marshalls Clay Products Ltd, ved solicitor J. Eady

— Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland ved R. Caudwell og C. White, som befuldmægtigede, bistået af barrister T. Linden

— Irland ved D. J. O'Hagan, som befuldmægtiget, bistået af BL N. Hyland og N. Travers

— Kongeriget Nederlandene ved H.G. Sevenster, som befuldmægtiget

— Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber ved M-J. Jonczy og N. Yerrell, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse den 27. oktober 2005,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningerne om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 7 i Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EFT L 307, s. 18, herefter »direktivet«).

2 Disse anmodninger er blevet indgivet under sager anlagt i forbindelse med klager over feriegodtgørelse i en form, hvor den indgår i time- eller daglønnen (såkaldt »rolled-up holiday pay«).

Retsforskrifter

Fællesskabsbestemmelser

3 Direktiv 93/104 blev vedtaget på grundlag af EF-traktatens artikel 118 A (EF-traktatens artikel 117-120 er blevet erstattet af artikel 136 EF-143 EF). I henhold til direktivets artikel 1, stk. 1, indeholder direktivet minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

4 Direktivets afsnit II fastsætter de foranstaltninger, som medlemsstaterne skal træffe for at sikre, at alle arbejdstagere får daglige minimumshvileperioder, ugentlig hviletid og årlig betalt ferie. Afsnittet indeholder ligeledes regler om pauser og maksimal ugentlig arbejdstid.

5 Hvad angår årlig ferie bestemmer direktivets artikel 7:

»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.«

6 Direktivets artikel 15 har følgende ordlyd:

»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.«

7 Direktivets artikel 17 fastsætter muligheden for under visse betingelser at fravige flere af dets bestemmelser, dog uden at dets artikel 7 er omfattet.

8 Direktivets artikel 18, stk. 3, bestemmer:

»Uanset medlemsstaternes ret til at tilpasse de forskellige love, administrative og kontraktmæssige bestemmelser på arbejdstidsområdet efter udviklingen, for så vidt som dette direktivs minimumskrav overholdes, kan gennemførelsen af direktivet ikke danne grundlag for at sænke det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagerne.«

De nationale bestemmelser

9 Working Time Regulations 1998 (S.I. 1998, nr. 1833, herefter »Regulations 1998«), som blev vedtaget med henblik på at gennemføre direktivet i Det Forenede Kongeriges nationale retsorden, trådte i kraft den 1. oktober 1998.

10 Regulation 13 i Regulations 1998 med overskriften »Ret til årlig ferie« bestemmer:

»1. [...] [A]rbejdstageren [har] ret til fire ugers ferie hvert år.

[...]

9. Den ferie, en arbejdstager har ret til ifølge denne Regulation, kan opdeles, men

a) den kan kun tages i det ferieår, hvor den er tildelt, og

b) den kan ikke erstattes med en finansiel godtgørelse, medmindre arbejdsforholdet ophører.

[...]«

11 Regulation 16 med overskriften »Betaling for ferieperioder« bestemmer:

»1. Arbejdstageren har krav på en godtgørelse for den årlige ferie, der tilkommer ham ifølge Regulation 13, svarende til en ugeløn for hver uges ferie.

[...]

4. Retten til en godtgørelse i henhold til stk. 1 berører ikke arbejdstagerens ret til løn i henhold til dennes kontrakt (»kontraktmæssig løn«).

5. Enhver kontraktmæssig løn til en arbejdstager for en ferieperiode fritager arbejdsgiveren for pligten til at yde godtgørelse i henhold til denne Regulation for denne periode. Tilsvarende fritager enhver godtgørelse, som arbejdsgiveren udbetaler for en given periode i henhold til denne Regulation, denne for pligten til at betale kontraktmæssig løn for samme periode.«

12 Regulation 30 med overskriften »Retsmidler« bestemmer, at en arbejdstager kan anlægge sag ved en Employment Tribunal, bl.a. når arbejdsgiveren har nægtet arbejdstageren at udøve dennes ret til at afholde ferie i medfør af regulation 13 (regulation 30, stk. 1, litra a)) eller ikke har udbetalt det hele eller en del af det beløb, som arbejdstageren har krav på i medfør af regulation 16, stk. 1 (regulation 30, stk. 1, litra b)). I denne henseende bestemmer regulation 30, stk. 3-5, i Regulations 1998 følgende:

»3. Hvis en Employment Tribunal fastslår, at en sag efter stk. 1, litra a), er berettiget,

a) tages påstanden til følge, og

b) det kan pålægges arbejdsgiveren at udbetale en kompensation til arbejdstageren.

4. Employment Tribunal fastsætter kompensationens størrelse til et niveau, som den mener, er rimeligt i lyset af samtlige omstændigheder og navnlig af

a) den fejl, som arbejdsgiveren har begået, da denne nægtede arbejdstageren at udøve dennes ret, og

b) enhver skade, som arbejdstageren har lidt, og som kan tilskrives de retsstridige handlinger.

5. Når en Employment Tribunal, for hvilken en sag verserer i medfør af stk. 1, litra b), fastslår, at en arbejdsgiver har undladt at betale en arbejdstager i overensstemmelse med regulation 16, stk. 1, [...] pålægger den arbejdsgiveren at udbetale det beløb til arbejdstageren, som den vurderer er skyldigt.«

Tvisten i hovedsagerne og de præjudicielle spørgsmål

Sag C-131/04

13 C.D. Robinson-Steele arbejdede for R.D. Retail Services Ltd. (herefter »Retail Services«) fra den 19. april 2002 til den 19. december 2003. Retail Services stiller sine ansatte til rådighed for større virksomheder i detailsektoren. De ansatte varetager opgaver i forbindelse med indretning af butikker og hyldeopfyldning.

14 C.D. Robinson-Steele arbejdede enten tolv timer på daghold fem dage i træk eller tolv timer på nathold fire dage i træk uafbrudt i denne beskæftigelsesperiode med undtagelse af en enkelt uge i julen 2002, hvor han holdt ferie, som han ikke fik særskilt betaling for.

15 C.D. Robinson-Steele arbejdede på varierende kontraktvilkår. Fra den 29. juni 2003 var han ansat på grundlag af en kontrakt med overskriften »Terms of Engagement for Temporary Workers« (ansættelsesvilkår for midlertidigt ansatte). Den materielle bestemmelse i kontrakten, som er relevant, fastslår: »Retten til betalt ferie optjenes

på grundlag af den del af ferieåret, hvor den midlertidigt ansatte har haft uafbrudt beskæftigelse. Den midlertidigt ansatte indvilger i, at der sammen med og som supplement til timelønnen udbetales en godtgørelse for retten til betalt ferie svarende til 8,33% af timelønnen.«

16 Den forelæggende ret har forklaret, at en feriegodtgørelse på 8,33% beregningsmæssigt svarer til den ugeløn, arbejdstageren har modtaget, når han har arbejdet uafbrudt i tre måneder på henholdsvis dag- og nathold som omhandlet.

17 C.D. Robinson-Steele var ugelønnet. Hans timeløn udgjorde 6,25 pund sterling (GBP) for dagarbejde og 7,75 GBP for natarbejde. Lønsedlen var påført følgende anmærkning: »Lønnen omfatter godtgørelse for ferie- og sygeorlov.«

18 Den 14. januar 2004 anlagde C.D. Robinson-Steele sag ved Employment Tribunal, Leeds, hvorunder han oplyste, at han havde arbejdet for Retail Services i 20 måneder, og at hans årlige betalte ferie kun var blevet udbetalt som »rolled-up holiday pay«. Dette betød som oftest, at han ikke afholdt ferie, fordi feriepengene ikke blev udbetalt umiddelbart før, efter eller under feriens afholdelse.

19 Employment Tribunal har forklaret, at hvis C.D. Robinson-Steele har ret i, at kontraktens bestemmelse om »rolled-up holiday pay« er ulovlig, vil dens afgørelse afhænge af svaret på spørgsmålet om, hvorvidt denne overtrædelse har bevirket, at arbejdsgiveren har forhindret C.D. Robinson-Steele i at udøve sin ret til årlig ferie, eller om overtrædelsen har bevirket, at arbejdsgiveren undlod at udbetale hele eller en del af det beløb, arbejdstageren havde krav på i form af feriegodtgørelse.

20 Den forelæggende ret bemærker, at de nationale bestemmelser, der er vedtaget for at opfylde forpligtelserne i direktivet, er blevet fortolket forskelligt af de nationale domstole. Employment Appeal Tribunal har fastslået, at en kontraktbestemmelse om løbende feriepengeudbetaling, hvorefter der udredes et bestemt beløb eller en bestemt procentdel ud over grundlønnen, ikke var ulovlig i henhold til direktivet og Regulations 1998. Denne afgørelse er bindende for den forelæggende ret. Inner House of the Court of Session (Skotland) nåede i sagen MPS Structure LTD mod Munro ((2003), IRLR 350) frem til det modsatte resultat. Ifølge Employment Tribunal er det vigtigt, ikke blot at der ydes godtgørelse for årlig ferie, men også at det sker i forbindelse med, at den pågældende ferie afholdes. Ordningen med »rolled-up holiday pay« kunne ifølge den forelæggende ret — i strid med direktivets formål — føre til, at arbejdstagerne undlod at afholde deres ferie, som de ellers ville have gjort.

21 Under disse omstændigheder har Employment Tribunal, Leeds, besluttet at udsætte sagen og at forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Er bestemmelser i national lovgivning om, at feriegodtgørelse til en arbejdstager kan indgå i timelønnen og udbetales som en del af lønnen for det udførte arbejde og ikke i forhold til den ferie, arbejdstageren reelt afholder, forenelige med [direktivets] artikel 7 [...]?

2) Er artikel 7, stk. 2, til hinder for, at en national ret godskriver arbejdsgiveren en sådan godtgørelse, når den vil sikre sagsøgeren en effektiv domstolsprøvelse i henhold til sine beføjelser efter national ret?«

22 Selskabet Frank Staddon Ltd (herefter »Frank Staddon«) driver virksomhed i byggebranchen. M.J. Clarke arbejdede som murerarbejdsmand for firmaet.

23 Ifølge den forelæggende ret arbejdede M.J. Clarke tilsyneladende for Frank Staddon fra den 2. april 2001 til den 23. juni 2001. Han holdt herefter ferie indtil den 24. juli 2001, da han genoptog arbejdet hos nævnte selskab. Han modtog ikke betaling for perioden mellem den 23. juni 2001 og den 24. juli 2001.

24 Følgende fremgår af M.J. Clarkes kontrakt: »Godtgørelse for ferie og helligdage er inkluderet i daglønnen.« Samme dokument er påført en håndskreven anmærkning med ordlyden »Lønsats«: »Grundløn 8,689 Ferie 0,756 = 85 GBP pr. dag«. Samme beregning fremgår også af en lønseddel, der angiveligt er dateret august 2001.

25 Dagsatsen på 85 GBP vedrører kun perioden fra den 24. juli 2001. Den 2. april 2001 udgjorde dagsatsen 80 GBP, og i juni steg den til 82,50 GBP. Det fremgår ikke, at Frank Staddon oplyste feriegodtgørelsens andel af daglønnen før i august 2001.

26 Ved stævning indgået til Employment Tribunal den 20. november 2001 anlagde M.J. Clarke sag med påstand om, at Frank Staddon tilpligtes at yde ham godtgørelse for den årlige ferie, han optjente i tidsrummet fra den 2. april 2001 til den 16. november 2001.

27 I afgørelse af 19. april 2002 afviste Employment Tribunal dette krav. M.J. Clarke appellerede afgørelsen til Employment Appeal Tribunal, som den 25. juli 2003 i det væsentlige afviste appellen. Herefter appellerede han sidstnævnte afgørelse til Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division).

28 Ifølge Court of Appeal mente Employment Tribunal, at appellantens kontrakt blev afbrudt, fordi han var på ferie fra den 23. juni til den 24. juli 2001. Parterne indgik en ny kontrakt den 24. juli samme år. Det havde betydning for den godtgørelse, der ville kunne tilkomme M.J. Clarke, hvis han fik medhold i, at direktivet og Regulations 1998 var blevet tilsidesat, men berører ikke det principielle spørgsmål om »rolled-up holiday pay«.

29 Ifølge Court of Appeal besluttede Employment Appeal Tribunal at hjemvise sagen til Employment Tribunal for at fastslå, om der kontraktmæssigt var blevet afsat en procentdel eller en andel af daglønnen til feriegodtgørelse før august 2001, og om M.J. Clarkes beskæftigelsesperiode var blevet afbrudt.

30 Selskabet Marshalls Clay Products Ltd (herefter »Marshalls Clay«) fremstillede lervarer til byggebranchen. J.C. Caulfield, C.F. Caulfield og K.V. Barnes (herefter »J.C. Caulfield m.fl.«) var ansat som »almindelige operatører« i dette firma.

31 I 1984 indførte Marshalls Clay et såkaldt »continental« flerholdsskift, hvilket betød, at arbejdstagerne hver især skulle arbejde fire dage ad gangen, hvorefter de holdt fri i fire dage. Den fabrik i Accrington, hvor J.C. Caulfield m.fl. arbejdede, var i den pågældende periode i drift alle ugens syv dage, dog ikke første juledag og anden juledag.

32 De ansatte blev udelukkende aflønnet for de fire dage, hvor de arbejdede, men ikke for de fire dage, hvor de ikke arbejdede.

33 En lokal kollektiv aftale, som efter et møde mellem Marshalls Clay og fagforeningen GMB blev indgået den 9. juli 1984 og indarbejdet i de enkelte arbejdstageres arbejdskontrakter, bestemmer:

»3. FERIE

Godtgørelse for ferie indgår i timelønnen, og der opspares ikke feriepenge. Ferie afholdes i de hvileperioder, der indgår i turnusordningen. For at arbejdstagerne kan afholde længere ferier, har de hver især krav på

to ferieperioder, der strækker sig over 8 på hinanden følgende dage,

og en ferieperiode, der strækker sig over 16 på hinanden følgende dage.

Ferieperioderne fastlægges ved lokal aftale. (Når det ene skiftehold holder 8 eller 16 dages sammenhængende ferie, betyder det, at det andet skiftehold skal arbejde.)«

34 I denne kollektive aftale angives desuden:

»De ansatte i Accrington har i øjeblikket ret til feriegodtgørelse for 31 dage pr. år (svarende til 29 dages ferie). Set i forhold til de resterende arbejdsdage (232) svarer det til 13,36%. Timelønnen omfatter 13,36% i feriegodtgørelse.«

35 Timelønnen gælder også for overtid, således at de ansatte, når de arbejder over, for dette og i henhold til den kollektive aftale modtager 30, 50 eller 100% i tillæg til såvel grundlønnen som feriegodtgørelsen.

36 Ifølge Employment Appeal Tribunal kan arbejdstagerne i medfør af den aftalte ordning afholde to ferieperioder på 8 sammenhængende dage eller en ferieperiode på 16 sammenhængende dage, uden at de er forpligtet hertil, men kun hvis de samler eller opsparer hviledage, og kun hvis de når til enighed med andre arbejdskolleger om gennem bytning at overtage deres arbejde.

37 Alle appellanterne i hovedsagen i sagen J.C. Caulfield m.fl. afholdt ferie i juni 2001. Feriernes længde varierede og udgjorde op til 16 dage. De afviklede også hviledage. Ifølge Marshalls Clays skifteholdsaftaler skulle J.C. Caulfield m.fl. hver især arbejde 182 dage om året. I henhold til de kollektivt aftalte vilkår for feriegodtgørelse skulle 13,36% af appellanternes løn gå til dækning af ferie. For 182 årlige arbejdsdage modtog hver appellant med andre ord feriegodtgørelse for 24,32 dage. Timelønnen på 7,515 GBP inkluderede et beløb på 6,629 GBP til dækning af den faktiske arbejdstid og et tillæg på 88,6 pence svarende til feriegodtgørelsen.

38 Ved stævninger af 3. september 2001 anlagde J.C. Caulfield m.fl. sag ved Employment Tribunal, Manchester, med påstand om, at Marshalls Clay tilpligtes at yde hver af dem feriegodtgørelse for perioden fra den 1. oktober 1998 til den 3. september 2001.

39 Denne ret gav ved afgørelse af 12. december 2002 J.C. Caulfield m.fl. medhold og tilkendte dem en godtgørelse, som skulle fastsættes på et senere tidspunkt.

40 Marshalls Clay appellerede denne afgørelse til Employment Appeal Tribunal, der gav selskabet medhold i sagen. Herefter appellerede J.C. Caulfield m.fl. sagen til Court of Appeal.

41 Ved denne ret gjorde J.C. Caulfield m.fl. gældende, at de ordninger, der var aftalt i denne sag, udgør en grov tilsidesættelse af direktivet, fordi de ikke giver adgang til nogen årlig ferie. Ifølge J.C. Caulfield m.fl. arbejder en arbejdstager, der i et givet år udnytter kontraktens bestemmelse om, at han kan afholde ferie i 8 eller 16 sammenhængende dage, nøjagtig lige så meget som en kollega, som ikke holder en sådan ferie og nøjes med skiftevis at arbejde fire dage og holde fire dage fri hele året rundt. En dag kan kun betegnes som en feriedag, hvis arbejdstageren under normale omstændigheder ville have arbejdet denne dag.

42 Court of Appeal mener for det første, at bestemmelserne om »rolled-up holiday pay« langt fra er bestemmelser, som helt afholder arbejdstagerne fra at holde ferie. For det andet er der ikke ifølge Court of Appeal ikke nogen grund til, at arbejdstagerne ikke skulle være i stand til fuldt ud forsvarligt at håndtere, at deres feriepenge udbetales løbende. Det kan ikke med rette antages eller konkluderes, at arbejdstagere rent faktisk ikke er i stand til at planlægge deres ferie, som de vil, når godtgørelserne udbetales som i det foreliggende tilfælde.

43 Desuden bemærker denne ret, at de pågældende aftaler om »rolled-up holiday pay« er resultatet af grundige og reelle forhandlinger mellem de berørte parter på arbejdsmarkedet forud for indgåelsen af en kollektiv aftale. Denne omstændighed peger kraftigt i retning af, at de er lovlige.

44 Court of Appeal er af den opfattelse, at de omtvistede kontrakter i de for denne ret verserende sager (med forbehold af hjemvisningen af Clarke-sagen til Employment Tribunal) ikke strider mod direktivet eller Regulations 1998.

45 Under disse omstændigheder har Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) besluttet at udsætte sagen og at forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Er en kontraktligt bindende ordning mellem en arbejdsgiver og en arbejdstager, hvorefter en bestemt del af den løn, der udbetales til arbejdstageren, repræsenterer denne arbejdstagers »feriepenge« (en ordning med såkaldt løbende udbetaling af feriepenge), i strid med arbejdstagerens ret til årlig betalt ferie i henhold til artikel 7 i arbejdstidsdirektivet [...]?

2) Ændrer det noget ved svaret på spørgsmål 1, hvis arbejdstageren modtog samme løn før og efter, at den pågældende bindende ordning trådte i kraft, således at denne ordning ikke resulterede i en højere løn, men blot præciserede, at en del af den løn, der udbetales til arbejdstageren, udgør feriepenge?

3) Såfremt spørgsmål 1 besvares bekræftende: Er det i strid med retten til årlig betalt ferie i henhold til artikel 7 at godskrive denne godtgørelse i forhold til den rettighed, der er fastsat i direktivet?

4) Er det nødvendigt for at opfylde forpligtelsen i [direktivets] artikel 7 [...] til at sikre, at en arbejdstager har ret til en årlig betalt ferie af mindst fire ugers varighed, at godtgørelsen udbetales til arbejdstageren i den lønperiode, hvor han afholder sin årlige ferie, eller er det tilstrækkeligt til at overholde artikel 7, at godtgørelsen udbetales i rater over hele året?«

46 Ved kendelse afsagt af Domstolens præsident den 7. september 2004 er disse sager blevet forenet.

Om de præjudicielle spørgsmål

Om det andet spørgsmål i sag C-257/04

47 Med sit andet spørgsmål — som først skal behandles — ønsker Court of Appeal nærmere bestemt oplyst, om direktivets artikel 7 er til hinder for, at en del af den løn, som udbetales til arbejdstageren for udført arbejde, anvendes til betaling for årlig ferie, uden at arbejdstageren herfor modtager betaling ud over den, som udbetales for udført arbejde.

48 I denne forbindelse bemærkes det, at 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 direktivet selv (jf. dom af 26.6.2001, sag C-173/99, BECTU, Sml. I, s. 4881, præmis 43).

49 Betalt ferie som fastsat i direktivets artikel 7, stk. 1, tilsigter at gøre det muligt for arbejdstageren at tage den ferie, han har ret til.

50 Udtrykket »årlig betalt ferie«, der er indeholdt i denne bestemmelse, betyder, at løn under den årlige ferieperiode i direktivets forstand fortsat skal udbetales. Med andre ord skal arbejdstageren modtage sin normale løn under denne hvileperiode.

51 Under disse omstændigheder må det fastslås, at en aftale, hvorefter det beløb, der udbetales til arbejdstageren — dels som løn for udført arbejde, dels som delvis betaling for den minimale årlige ferieperiode — er identisk med det beløb, der forud for denne aftales ikrafttræden blev udbetalt som løn alene for udført arbejde, indebærer, at arbejdstagerens ret til årlig betalt ferie i henhold til direktivets artikel 7 bliver indholdsløs, idet størrelsen af denne løn nedsættes. Et sådant resultat ville være i strid med det, der er fastsat i direktivets artikel 18, stk. 3.

52 Følgelig skal det andet præjudicielle spørgsmål i sag C-257/04 besvares med, at direktivets artikel 7, stk. 1, er til hinder for, at en del af den løn, som udbetales til

arbejdstageren for udført arbejde, anvendes til betaling for årlig ferie, uden at arbejdstageren herfor modtager betaling ud over den, som udbetales for udført arbejde. Denne ret kan ikke fraviges ved aftale.

Om det første spørgsmål både i sag C-131/04 og i sag C-257/0, samt fjerde spørgsmål i sag C-257/04

53 Med disse spørgsmål ønsker de forelæggende retter nærmere bestemt oplyst, om direktivets artikel 7 er til hinder for, at betaling for den minimale årlige ferieperiode i bestemmelsens forstand sker i delvise udbetalinger, der er spredt ud over det pågældende arbejdsår og udbetalt sammen med lønnen for udført arbejde, og ikke som en udbetaling for en bestemt periode, hvor arbejdstageren reelt holder ferie.

54 I denne forbindelse skal det fastslås, at ingen af direktivets bestemmelser udtrykkeligt fastsætter det tidspunkt, hvor betaling for årlig ferie skal ske.

55 I henhold til direktivets artikel 7, stk. 1, 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.

56 Fastsættelsen af tidspunktet, hvor betaling af årlig ferie skal ske, henhører under disse betingelser.

57 I denne forbindelse skal medlemsstaterne påse, at de nationale gennemførelsesbestemmelser tager hensyn til de begrænsninger, der følger af direktivet.

58 Direktivet behandler retten til årlig ferie og retten til betaling herfor som værende to dele af én rettighed. Formålet med kravet om, at denne ferie betales, er, at arbejdstageren under denne ferie i lønmæssig henseende befinder sig i en situation, der kan sammenlignes med arbejdsperioder.

59 Med forbehold af gunstigere bestemmelser i medfør af direktivets artikel 15 skal tidspunktet, hvor betaling for årlig ferie sker, følgelig fastsættes således, at arbejdstageren under denne ferie i lønmæssig henseende befinder sig i en situation, der kan sammenlignes med arbejdsperioder.

60 Desuden skal der i medfør af direktivets artikel 7, stk. 2, tages hensyn til, at den minimale årlige betalte ferieperiode ikke kan erstattes med en finansiel godtgørelse, medmindre arbejdsforholdet ophører. Dette forbud tilsigter, at en arbejdstager normalt har ret til en reel hviletid med henblik på en effektiv beskyttelse af hans sikkerhed og sundhed (jf. i denne retning BECTU-dommen, præmis 44, og dom af 18.3.2004, sag C-342/01, Merino Gómez, Sml. I, s. 2605, præmis 30).

61 En ordning som den i de foreliggende spørgsmål omhandlede risikerer at føre til situationer, hvor den minimale årlige betalte ferieperiode reelt erstattes med en

finansiel godtgørelse, uden at betingelserne i direktivets artikel 7, stk. 2, er opfyldt.

62 Det skal tilføjes, at direktivets artikel 7 ikke er blandt de bestemmelser, som direktivet udtrykkeligt giver adgang til at fravige (jf. BECTU-dommen, præmis 41). Det har således ingen betydning, om en sådan ordning om betaling for årlig ferie hviler på et kontraktmæssigt grundlag eller ej.

63 Det følger af ovenstående, at det første spørgsmål både i sag C-131/04 og i sag C-257/04 samt fjerde spørgsmål i sag C-257/04 skal besvares med, at direktivets artikel 7 er til hinder for, at betaling for den minimale årlige ferieperiode i bestemmelsens forstand sker i delvise udbetalinger, der er spredt ud over det pågældende arbejdsår og udbetalt sammen med lønnen for udført arbejde, og ikke som en udbetaling for en bestemt periode, hvor arbejdstageren reelt holder ferie.

Om det andet spørgsmål i sag C-131/04 og det tredje spørgsmål i sag C-257/04

64 Med disse spørgsmål ønsker de forelæggende retter nærmere bestemt oplyst, om direktivets artikel 7 er til hinder for, at beløb, der udbetales til arbejdstageren som feriepenge i henhold til en ordning som beskrevet i foregående præmis i denne dom, henregnes til retten til årlig betalt ferie som fastsat i denne artikel.

65 Problemet er derfor, om betaling for den minimale årlige ferieperiode i bestemmelsens forstand, der allerede er foretaget inden for rammerne af en sådan ordning, som er i strid med direktivet, kan henregnes til retten til betaling for en nærmere bestemt periode, hvor arbejdstageren reelt holder ferie.

66 Hvis det er tilfældet, er direktivets artikel 7 principielt ikke til hinder for, at feriepengebeløb, der lægges til lønnen for udført arbejde, som udbetales på en gennemsigtig og forståelig måde, henregnes til betaling for en nærmere bestemt ferie.

67 Medlemsstaterne er imidlertid forpligtet til at træffe passende foranstaltninger for at sikre, at former for praksis, der er uforenelige med direktivets artikel 7, ikke opretholdes.

68 I lyset af at retten til årlig ferie har bindende karakter og med henblik på at sikre den effektive virkning af direktivets artikel 7, er det under alle omstændigheder udelukket at foretage en sådan henregning, når udbetalingsmåden ikke er gennemsigtig og forståelig. Bevisbyrden i denne henseende påhviler arbejdsgiveren.

69 Det andet spørgsmål i sag C-131/04 og det tredje spørgsmål i sag C-257/04 skal derfor besvares med, at direktivets artikel 7 principielt ikke er til hinder for, at beløb for den minimale årlige ferieperiode i bestemmelsens forstand, som udbetales på en gennemsigtig og forståelig måde i form af delvise udbetalinger, der er spredt ud over

det pågældende arbejdsår og udbetalt sammen med lønnen for udført arbejde, henregnes til betaling for en nærmere bestemt ferie, som arbejdstageren reelt holder.

Sagens omkostninger

70 Da sagernes behandling i forhold til hovedsagernes parter udgør et led i de sager, der verserer for de nationale retter, tilkommer det dem at træffe afgørelse om sagsomkostningerne. 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:

1) **Artikel 7, stk. 1, i Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden er til hinder for, at en del af den løn, som udbetales til arbejdstageren for udført arbejde, anvendes til betaling for årlig ferie, uden at arbejdstageren herfor modtager betaling ud over den, som udbetales for udført arbejde. Denne ret kan ikke fraviges ved aftale.**

2) **Artikel 7 i direktiv 93/104 er til hinder for, at betaling for den minimale årlige ferieperiode i bestemmelsens forstand sker i delvise udbetalinger, der**

er spredt ud over det pågældende arbejdsår og udbetalt sammen med lønnen for udført arbejde, og ikke som en udbetaling for en bestemt periode, hvor arbejdstageren reelt holder ferie.

3) **Artikel 7 i direktiv 93/104 er principielt ikke til hinder for, at beløb for den minimale årlige ferieperiode i bestemmelsens forstand, som udbetales på en gennemsigtig og forståelig måde i form af delvise udbetalinger, der er spredt ud over det pågældende arbejdsår og udbetalt sammen med lønnen for udført arbejde, henregnes til betaling for en nærmere bestemt ferie, som arbejdstageren reelt holder.**

Underskrifter