DOMSTOLENS DOM (första avdelningen)

den 16 mars 2006 *

I de förenade målen C-131/04 och C-257/04,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 234 EG, som framställts av Employment Tribunal, Leeds (Förenade kungariket) (C-131/04), och av Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Förenade kungariket) (C-257/04), genom beslut av den 9 mars och den 15 juni 2004 som inkom till domstolen den 11 mars respektive den 16 juni 2004, i målen

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

mot

R.D. Retail Services Ltd,

Michael Jason Clarke (C-257/04)

mot

Frank Staddon Ltd

* Rättegångsspråk: engelska.

och

J.C. Caulfield,

C.F. Caulfield,

K.V. Barnes

mot

Hanson Clay Products Ltd, tidigare Marshalls Clay Products Ltd,

meddelar

DOMSTOLEN (första avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden P. Jann samt domarna K. Schiemann, N. Colneric (referent), K. Lenaerts och E. Juhász,

generaladvokat: C. Stix-Hackl,
justitiesekreterare: avdelningsdirektören L. Hewlett,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 15 september 2005,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— R.D. Retail Services Ltd, genom J. Eady, solicitor,

— Michael Jason Clarke, J.C. Caulfield, C.F. Caulfield och K.V. Barnes, genom A. Hogarth, QC,

— Hanson Clay Products Ltd, tidigare Marshalls Clay Products Ltd, genom J. Eady, solicitor,

— Förenade konungariket Storbritannien och Nordirland, genom R. Caudwell och C. White, båda i egenskap av ombud, biträdda av T. Linden, barrister,

— Irland, genom D.J. O'Hagan, i egenskap av ombud, biträdd av N. Hyland och N. Travers, BL,

— Konungariket Nederländerna, genom H.G. Sevenster, i egenskap av ombud,

— Europeiska gemenskapernas kommission, genom M.-J. Jonczy och N. Yerrell, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 27 oktober 2005 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande i de förevarande målen rör tolkningen av artikel 7 i rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EGT L 307, s. 18) (nedan kallat direktivet).

2 Begäran i dessa fall har framförts inom ramen för talan om betalning för årlig semester som har inräknats i tim- eller daglön, så kallad rolled-up holiday pay.

Tillämpliga bestämmelser

De gemenskapsrättsliga bestämmelserna

3 Direktivet antogs på grundval av artikel 118a i EG-fördraget (artiklarna 117–120 i EG-fördraget har ersatts av artiklarna 136–143 EG). Enligt artikel 1.1 i direktivet föreskrivs i detsamma minimikrav på säkerhet och hälsa i fråga om arbetstidens förläggning.

4 I avsnitt II i direktivet stadgas om de åtgärder som medlemsstaterna är skyldiga att vidta för att varje arbetstagare skall få åtnjuta minimiperioder av dygnsvila, veckovila och årlig betald semester. I detta avsnitt återfinns även bestämmelser om raster och den maximala veckoarbetstiden.

5 Vad gäller årlig semester stadgas följande i artikel 7 i direktivet:

"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."

6 I artikel 15 i direktivet anges följande:

"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."

7 I artikel 17 i direktivet föreskrivs att det under vissa villkor är tillåtet att avvika från flera av bestämmelserna i direktivet. Artikel 7 omnämns inte bland dessa bestämmelser.

8 I artikel 18.3 i direktivet stadgas följande:

"Utan att det påverkar medlemsstaternas rätt att med hänsyn till förändrade omständigheter anta olika bestämmelser inom arbetstidens område, så länge de minimikrav som föreskrivs i detta direktiv följs, skall tillämpningen av detta direktiv inte utgöra skäl att sänka den allmänna nivån för det skydd som erbjuds arbetstagarna."

Den nationella lagstiftningen

9 1998 års förordning om arbetstid (Working Time Regulations 1998, S.I. 1998, nr 1833) (nedan kallad 1998 års förordning), som antogs för att införliva direktivet med den nationella rättsordningen i Förenade kungariket, trädde i kraft den 1 oktober 1998.

10 I artikel 13 i 1998 års förordning, under rubriken "Rätt till årlig semester", föreskrivs följande:

"1. ... arbetstagare har rätt till fyra veckors semester under varje semesterår.

...

9. Den ledighet som arbetstagaren är berättigad till enligt denna artikel kan tas ut i delar, men

a) den kan endast tas ut det semesterår under vilket den intjänats, och

b) den får inte bytas ut mot ekonomisk ersättning, utom då anställningen upphör.

..."

11 I artikel 16 i nämnda förordning, med rubriken "Betalning för semesterperioder", stadgas följande:

"1. En arbetstagare har rätt till betalning för varje period av den årliga semester som han har rätt till enligt artikel 13, med ett belopp som motsvarar den på varje semestervecka belöpande veckolönen.

...

4. Rätten till betalning enligt punkt 1 påverkar inte den rätt till lön som en arbetstagare har enligt sitt anställningsavtal (avtalsenlig lön).

5. Varje avtalsenlig lön som betalas ut till en arbetstagare för en semesterperiod befriar arbetsgivaren från varje skyldighet att göra utbetalningar enligt denna förordning för den perioden, och på omvänt sätt medför varje utbetalning av lön enligt denna förordning för en period att arbetsgivaren befrias från varje skyldighet att betala avtalsenlig lön för den perioden."

12 I artikel 30 i 1998 års förordning, med rubriken "Talemöjligheter", föreskrivs att en arbetstagare kan väcka talan vid en Employment Tribunal bland annat när dennes arbetsgivare har nekat denne möjlighet att utnyttja sin rätt till semester enligt artikel 13 (artikel 30.1 a) eller helt eller delvis har underlåtit att betala det belopp denne har rätt till enligt artikel 16.1 (artikel 30.1 b). Artikel 30.3–30.5 i 1998 års förordning innehåller i det avseendet följande bestämmelser:

"3. Om en Employment Tribunal finner att en talan enligt punkt 1 a är välgrundad,

a) skall den meddela ett avgörande där den fastställer detta, och

b) kan den förplikta arbetsgivaren att betala ersättning till arbetstagaren.

4. Rätten fastställer ersättningsbeloppet till den nivå den finner skälig med hänsyn till samtliga omständigheter, däribland

a) det fel som arbetsgivaren gjort sig skyldig till genom att inte ge arbetstagaren möjlighet att utnyttja sin rätt, och

b) den skada som arbetstagaren lidit som kan tillskrivas de klandrade faktiska omständigheterna.

5. När en Employment Tribunal vid vilken en talan väckts med stöd av punkt 1 b finner att en arbetsgivare har underlåtit att betala en arbetstagare i enlighet med artikel 16.1 ... skall rätten förplikta arbetsgivaren att betala det belopp till arbetstagaren som rätten bedömer att arbetsgivaren är skyldig denne."

Tvisterna i målen vid de nationella domstolarna och tolkningsfrågorna

Mål C-131/04

13 C.D. Robinson-Steele var anställd hos R.D. Retail Services Ltd (nedan kallat Retail Services) mellan den 19 april 2002 och den 19 december 2003. De tjänster som utförs av Retail Services anställda säljs till stora företag inom detaljhandeln. De anställda utför arbeten inom butiksinredning och påfyllning av hyllor.

14 C.D. Robinson-Steele arbetade antingen tolvtimmars dagskift fem dagar i rad eller tolvtimmars nattskift fyra dagar i rad fortlöpande under anställningstiden, förutom en veckas ledighet under julen 2002 för vilken det inte utgick särskild betalning.

15 Anställningsvillkoren varierade under anställningen. Från och med den 29 juni 2003 var han anställd enligt ett avtal benämnt "Anställningsvillkor för visstidsanställd personal". Den relevanta klausulen i detta avtal har följande innehåll: "Rätt till betald semester uppkommer i proportion till den tid som den visstidsanställde arbets-

tagaren fortlöpande arbetat enligt anvisning under semesteråret. Den visstidsanställde arbetstagaren godtar att betalning enligt rätten till betald semester skall erläggas samtidigt med och som tillägg till arbetstagarens timlön och uppgå till 8,33 procent av timlönen."

16 Den nationella domstolen har förklarat att 8,33 procents betalning för semester rent matematiskt är det korrekta beloppet för att återspegla en veckolön efter att arbetstagaren fortlöpande arbetat tre månader enligt det alternerande dag- och nattskiftssystemet i fråga.

17 C.D. Robinson-Steele fick lön varje vecka. Hans lön uppgick till 6,25 GBP i timmen för dagskift och 7,75 GBP i timmen för nattskift. Lönebeskeden innehöll följande anmärkning: "Lönen inkluderar ersättning vid ledighet och sjukdom."

18 Sökanden ingav den 14 januari 2004 en stämningsansökan till Employment Tribunal, Leeds. I denna ansökan gjorde sökanden gällande att han hade varit anställd hos Retail Services under 20 månader och att betalning för årlig semester endast hade skett i form av "rolled-up holiday pay", vilket i de flesta fall betydde att någon semester inte hade tagits ut, eftersom någon betalning inte utgick omedelbart före eller efter, eller under, semestern.

19 Employment Tribunal har förklarat att om C.D. Robinson-Steele, såsom befogat, åberopar att klausulen om "rolled-up holiday pay" är rättsstridig, beror rättens avgörande på huruvida ett sådant lagbrott är att likställa med att arbetsgivaren inte gett C.D. Robinson-Steele möjlighet att utnyttja sin rätt till årlig semester eller om det betyder att arbetsgivaren helt eller delvis har underlåtit att betala det belopp som skall erläggas som betalning för årlig semester.

20 Domstolen i fråga har noterat att de nationella bestämmelser som har antagits för fullgörandet av skyldigheterna enligt direktivet har tolkats på olika sätt av de nationella domstolarna. Employment Appeal Tribunal har funnit att en avtalsbestämmelse om "rolled-up leave pay", varigenom det uttryckligen fastställs ett belopp eller ett procenttal som läggs till grundlönen, inte strider mot direktivet och den nationella lagstiftningen. Det avgörandet är den hänskjutande domstolen bunden att följa. Inner House of the Court of Sessions (Scotland) kom i målet MPS Structure LTD mot Munro ((2003), IRLR 350) fram till motsatt slutsats. Enligt Employment Tribunal är det av avgörande betydelse inte bara att den årliga semestern skall vara betald, utan även att betalning skall ske i samband med att arbetstagaren tar sin semester. Systemet med "rolled-up holiday pay" tenderar att, i strid mot direktivets syften, avskräcka arbetstagare från att ta ut semester som de i annat fall hade tagit ut.

21 Det är mot denna bakgrund som Employment Tribunal, Leeds, har beslutat att vilandeförklara målet och att hänskjuta följande frågor till domstolen för ett förhandsavgörande:

"1) Är det förenligt med artikel 7 i [direktivet] ... att tillämpa nationella bestämmelser enligt vilka det är tillåtet att inkludera betalning för årlig semester i en arbetstagares timlön och att betala den som en del av lön för fullgjord arbetstid men inte för en semesterperiod som arbetstagaren faktiskt tar ut?

2) Är den nationella domstolen förhindrad enligt artikel 7.2 i direktivet ... att låta en arbetsgivare tillgodoräkna sig sådana utbetalningar då domstolen inom ramen för sin behörighet enligt nationella författningar söker ge sökanden ett effektivt rättsligt skydd?"

22 Bolaget Frank Staddon Ltd (nedan kallat Frank Staddon) är verksamt inom byggbranschen. M.J. Clarke arbetade för företaget som murarhantlangare.

23 Enligt den nationella domstolen tycks M.J. Clarke har arbetat hos Frank Staddon från den 2 april 2001 till den 23 juni 2001. Han hade därefter semester fram till den 24 juli 2001 då han återupptog arbetet vid bolaget. Han har inte fått någon lön mellan den 23 juni 2001 och den 24 juli 2001.

24 I klagandens anställningsavtal föreskrevs följande: "All betalning för semester och helgdagar är inräknad i daglönen." Samma handling innehåller en handskriven anteckning bredvid ordet "Lön": "Grundlön 8,689 Betalning för semester 0,756 = 85 GBP per dag." Det finns även ett lönebesked daterat augusti 2001 med samma uträkning.

25 Daglönen 85 GBP avser endast den period som inleddes den 24 juli 2001. Den daglön som gällde den 2 april 2001 var 80 GBP, ett belopp som höjdes till 82,50 GBP i juni. Frank Staddon tycks inte ha lämnat någon specifikation av den betalning för semester som inkluderades i daglönen före augusti 2001.

26 Genom stämningsansökan som inkom till Employment Tribunal den 20 november 2001 begärde M.J. Clarke att rätten skulle förplikta Frank Staddon att betala honom för den årliga semester som han intjänat under perioden den 2 april–16 november 2001.

27 Employment Tribunal ogillade talan genom beslut av den 19 april 2002. M.J. Clarke överklagade beslutet till Employment Appeal Tribunal, som avslog överklagandet den 25 juli 2003. M.J. Clarke överklagade då detta avgörande till Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division).

28 Enligt Court of Appeal fann Employment Tribunal att det förelåg ett kontinuitetsbrott i fråga om klagandens avtal på grund av den period då han hade semester, det vill säga mellan den 23 juni och den 24 juli 2001. Parterna ingick ett nytt avtal den 24 juli 2001. Detta skulle påverka det belopp som M.J. Clarke kan kräva om han kan visa att direktivet och 1998 års förordning åsidosatts, men det påverkar inte principfrågan om "rolled-up holiday pay".

29 Enligt Court of Appeal återförvisade Employment Appeal Tribunal målet till Employment Tribunal för att avgöra huruvida någon procentandel eller del av daglönen var hänförlig till betalning för semester före augusti 2001 och huruvida det hade förekommit ett avbrott i M.J. Clarkes anställning.

30 Bolaget Marshalls Clay Products Ltd (nedan kallat Marshalls Clay) tillverkade byggnadssten för byggbranschen. J.C. Caulfield, C.F. Caulfield och K.V. Barnes (nedan kallade Caulfield m.fl.) var anställda vid bolaget som "allmänna operatörer".

31 År 1984 införde Marshalls Clay ett så kallat kontinentalt skiftsystem, som innebar att varje arbetstagare arbetade fyra dagar och därefter var ledig i fyra dagar. Fabriken där Caulfield m.fl. arbetade, som ligger i Accrington, var under hela den aktuella tiden i drift sju dagar i veckan med undantag för juldagen och annandag jul.

32 Arbetstagarna fick endast betalt för de fyra dagar som de arbetade och alltså inte för de fyra dagar som de inte arbetade.

33 Efter ett möte mellan Marshalls Clay och fackföreningen GMB ingicks ett lokalt kollektivavtal som undertecknades den 9 juli 1984 och utgjorde en del av varje arbetstagares anställningsavtal. Kollektivavtalet innehöll följande bestämmelse:

"3. SEMESTRAR

Betalning för semester är inräknad i timlönen och ackumuleras således inte. Semester tas ut under perioderna av vilodagar inom rotationssystemet. För att förlänga ledighetsperioderna har varje person rätt till

två perioder med ledighet om 8 dagar i följd

och

en period med ledighet om 16 dagar i följd.

Parterna skall lokalt komma överens om dessa perioder. (Detta innebär att när ett skift tar ledigt i 8 eller 16 dagar i följd, så arbetar det andra skiftet.)"

34 I kollektivavtalet anges även följande:

"För närvarande har anställda vid Accrington rätt till 31 dagars betald semester per år (avseende 29 dagars ledighet). Som andel av resterande arbetade dagar (232) utgör detta 13,36 procent. Timlönen inkluderar betalning för semester med 13,36 procent."

35 Timtaxan tillämpas även på övertid, så när arbetstagarna arbetar övertid får de för detta ett tillägg, som också omfattas av kollektivavtalet, med 30, 50 eller 100 procent på både grundlönen och betalningen för semester.

36 Enligt Employment Appeal Tribunal kan — men måste inte — arbetstagare enligt detta avtalade system ta ledigt två perioder om åtta dagar i följd eller en period om 16 dagar i följd, dock endast genom att spara sina vilodagar och genom att sinsemellan komma överens om en serie byten för arbete i andra personers skift.

37 Var och en av klagandena i målet Caulfield m.fl. tog semester i juni 2001. Perioderna varierade upp till 16 dagar. De tog även ut vilodagar. Caulfield m.fl. var inom ramen för Marshalls Clays skiftsystem antecknade på tjänstgöringslistan för 182 arbetsdagar per år. Enligt kollektivavtalsbestämmelserna om betalning för semester avsåg 13,36 procent av klagandenas lön semester. Med andra ord hade var och en av klagandena rätt till 24,32 dagars betald semester då de arbetade 182 dagar per år. Av varje 7,515 GBP som betalades per arbetad timme avsåg 6,629 GBP den faktiskt arbetade tiden, och 0,886 GBP utgjorde påslaget eller tillägget avseende betalning för semester.

38 Genom stämningsansökning av den 3 september 2001 väckte Caulfield m.fl. talan vid Employment Tribunal, Manchester, och yrkade att rätten skulle förplikta Marshalls Clay att till var och en av dem utge betalning för årlig semester för perioden den 1 oktober 1998–3 september 2001.

39 Genom beslut av den 12 december 2002 biföll nämnda domstol Caulfield m.fl.:s talan och meddelade att deras ersättning skulle fastställas vid en senare tidpunkt.

40 Marshalls Clay överklagade beslutet till Employment Appeal Tribunal, som biföll överklagandet. Caulfield m.fl. överklagade då detta avgörande till Court of Appeal.

41 Inför Court of Appeal åberopade Caulfield m.fl. att de avtal som ingåtts i detta mål utgör ett uppenbart åsidosättande av direktivet eftersom de inte medger någon årlig semester över huvud taget. En arbetstagare som under ett år utnyttjar avtalsbestämmelsen om en längre semesterperiod på 8 eller 16 dagar utför exakt lika mycket arbete, inte en dag mindre, jämfört med sina kolleger som inte tar ut denna semester utan under hela året enbart följer systemet med fyra dagars arbete/fyra dagars ledighet. En dag kan endast beskrivas som en semesterdag om det är en dag under vilken arbetstagaren skulle ha arbetat om han inte haft semester.

42 Court of Appeal anser dels att bestämmelserna om "rolled-up holiday pay" knappast avskräcker arbetstagare från att över huvud taget ta ut sin semester, dels att det inte finns något skäl att tro att arbetstagare i allmänhet inte skulle kunna hantera det förhållandet att betalning för årlig semester inräknas i lönen helt omdömesgillt. Det går inte att anta eller slå fast att arbetstagare inte är kapabla att planera sina semesterarrangemang efter eget gottfinnande med utgångspunkt från sådana lönesystem som de som avtalats i förevarande fall.

43 Domstolen i fråga noterade dessutom att överenskommelsen om "rolled-up holiday pay" i detta fall var föremål för fullständiga och korrekta förhandlingar mellan arbetsgivare och fackföreningar, vilket lett fram till ett kollektivavtal. Den omständigheten ger ett starkt stöd för systemets legitimitet.

44 Court of Appeal anser att avtalen i de mål som den har att pröva (med förbehåll för att målet Clarke kan komma att återförvisas till Employment Tribunal) inte strider mot direktivet eller 1998 års förordning.

45 Det är mot denna bakgrund som Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) har beslutat att vilandeförklara målen och att hänskjuta följande frågor till domstolen för ett förhandsavgörande:

"1) Utgör ett bindande avtal mellan en arbetsgivare och en arbetstagare som innebär att en fastställd del av den lön som betalas ut till arbetstagaren utgör dennes betalning för semester (så kallad 'rolled-up holiday pay') ett åsidosättande av arbetstagarens rätt att erhålla betalning för sin årliga semester enligt artikel 7 i direktivet ... om arbetstidens förläggning i vissa avseenden?

2) Påverkar det svaret på fråga 1 om arbetstagaren erhåller samma lön före och efter det att det bindande avtalet i fråga träder i kraft, så att avtalet inte medför ytterligare lön utan snarare att en del av den lön som betalas ut till arbetstagaren betecknades som betalning för semester?

3) Om svaret på den första frågan är jakande, utgör det ett åsidosättande av rätten till betald årlig semester enligt artikel 7 i direktivet om utbetalningen tillgodoräknas på så sätt att den kvittas mot den rättighet som tillerkänns genom direktivet?

4) Är det för att fullgöra den skyldighet att garantera en arbetstagare rätt till minst fyra veckors betald semester per år som följer av artikel 7 i direktivet ... nödvändigt att betalningen till arbetstagaren sker under den period då han tar sin årliga semester, eller är det tillräckligt att utbetalningen sker med jämna mellanrum under året för att detta skall vara förenligt med artikel 7 i direktivet?"

46 Genom beslut av domstolens ordförande den 24 september 2004 förenades de förevarande målen.

Tolkningsfrågorna

Den andra frågan i mål C-257/04

47 Court of Appeal har ställt den andra frågan, som skall bedömas först, för att få klarhet i huruvida det är förenligt med artikel 7 i direktivet att en del av den lön som betalas ut till arbetstagaren för utfört arbete avser betalning för årlig semester, utan att arbetstagaren av den anledningen erhåller ytterligare betalning utöver den som sker för utfört arbete.

48 Arbetstagarens rätt till en årlig betald semester måste betraktas som en princip av särskild betydelse i den gemenskapsrättsliga arbetsrätten. Undantag från denna princip får därför inte göras och de behöriga nationella myndigheterna får endast verkställa principen inom de gränser som uttryckligen uppställs i själva direktivet (se dom av den 26 juni 2001 i mål C-173/99, BECTU, REG 2001, s. I-4881, punkt 43).

49 Den betalda semester som föreskrivs i artikel 7.1 i direktivet syftar till att ge arbetstagarna möjlighet att faktiskt ta ut den semester de har rätt till.

50 Uttrycket årlig betald semester, som förekommer i nämnda bestämmelse, betyder att lön måste utgå under hela den årliga semestern i den mening som avses i direktivet. Arbetstagaren skall med andra ord få ordinarie lön under denna viloperiod.

51 Under dessa omständigheter innebär ett avtal, enligt vilket ett belopp betalas ut till arbetstagaren dels som lön för utfört arbete, dels som delvis betalning för minimiperioden av årlig semester, vilket är lika stort som det belopp som innan detta avtal trädde i kraft betalades ut bara i lön för utfört arbete, att arbetstagarens rätt till årlig betald semester enligt artikel 7 i direktivet förlorar sitt innehåll genom att lönebeloppet sänks. Ett sådant resultat strider mot vad som föreskrivs i artikel 18.3 i direktivet.

52 Den andra tolkningsfrågan i mål C-257/04 skall därför besvaras så, att det är oförenligt med artikel 7.1 i direktivet att en del av den lön som betalas ut till

arbetstagaren för utfört arbete avser betalning för årlig semester, utan att arbetstagaren av den anledningen erhåller ytterligare betalning utöver den som sker för utfört arbete. Det är inte möjligt att göra undantag från denna rätt genom avtal.

Den första frågan i mål C-131/04 och i mål C-257/04 samt den fjärde frågan i mål C-257/04

53 Den nationella domstolen har ställt dessa frågor för att få klarhet i huruvida det är förenligt med artikel 7 i direktivet att betalning för minimiperioden av årlig semester i den mening som avses i denna bestämmelse sker spritt över arbetsåret och tillsammans med den lön som utgår för utfört arbete i stället för som betalning för en bestämd period, under vilken arbetstagaren faktiskt tar semester.

54 Det skall härvid konstateras att det inte finns någon uttrycklig bestämmelse i direktivet om när betalningen för årlig semester skall ske.

55 Enligt artikel 7.1 i direktivet 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 i nationell lagstiftning eller praxis angående rätten till och beviljandet av en sådan semester.

56 Fastställandet av tidpunkten då betalningen för årlig semester skall ske ingår bland sådana föreskrivna villkor.

57 Medlemstaterna skall därvid se till att de begränsningar som följer av direktivet beaktas i de nationella genomförandebestämmelserna.

58 I direktivet behandlas rätten till årlig semester och rätten att få betalt för denna som två delar av en sammanhängande rättighet. Syftet med kravet på betald semester är att arbetstagaren under sin semester lönemässigt sett skall befinna sig i en motsvarande situation som under de perioder han arbetar.

59 Följaktligen skall den tidpunkt då betalning för årlig semester skall ske, utan att inkräkta på gynnsammare bestämmelser enligt artikel 15 i direktivet, fastställas på ett sådant sätt att arbetstagaren under sin semester lönemässigt sett befinner sig i en motsvarande situation som under de perioder han arbetar.

60 Det skall vidare beaktas att enligt artikel 7.2 i direktivet får minimiperioden av den årliga betalda semestern inte bytas ut mot ekonomisk ersättning, utom då anställningen upphör. Förbudet syftar till att säkerställa att arbetstagaren normalt sett skall få åtnjuta faktisk semester, som ett effektivt skydd av dennes säkerhet och hälsa (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet BECTU, punkt 44, och dom av den 18 mars 2004 i mål C-342/01, Merino Gómez, REG 2004, s. I-2605, punkt 30).

61 Ett sådant system som det som avses i de aktuella tolkningsfrågorna riskerar dock att leda till situationer där minimiperioden av årlig betald semester i praktiken byts

ut mot ekonomisk ersättning i fall då villkoren i artikel 7.2 i direktivet inte är uppfyllda.

62 Det skall tilläggas att artikel 7 i direktivet inte ingår bland de bestämmelser från vilka det enligt direktivet uttryckligen är tillåtet att göra undantag (se domen i det ovannämnda målet BECTU, punkt 41). Det saknar följaktligen betydelse huruvida ett sådant system för betalning för årlig semester grundar sig på avtal.

63 Av vad som anförts följer att den första frågan i mål C-131/04 och i mål C-257/04 samt den fjärde frågan i mål C-257/04 skall besvaras så, att det är oförenligt med artikel 7 i direktivet att betalning för minimiperioden av årlig semester i den mening som avses i denna bestämmelse sker spritt över arbetsåret och tillsammans med den lön som utgår för utfört arbete i stället för som betalning för en bestämd period, under vilken arbetstagaren faktiskt tar semester.

Den andra frågan i mål C-131/04 och den tredje frågan i mål C-257/04

64 Den nationella domstolen har ställt dessa frågor för att få klarhet i huruvida det är förenligt med artikel 7 i direktivet att belopp som betalas ut till arbetstagaren för semester enligt ett system som det som beskrivs ovan i föregående punkt i denna dom räknas som sådan betalning för årlig semester som föreskrivs i nämnda bestämmelse.

65 Frågan är således huruvida betalning för minimiperioden av årlig semester i den mening som avses i denna bestämmelse som redan skett inom ramen för ett sådant system i strid mot direktivet kan räknas som betalning för en bestämd period, under vilken arbetstagaren faktiskt tar semester.

66 Om så är fallet, är det i princip förenligt med artikel 7 att belopp som, på ett öppet och begripligt sätt, betalas ut för semester — utöver den lön som utgår för utfört arbete — räknas som betalning för en bestämd ledighet.

67 Medlemsstaterna skall dock vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa att praxis som är oförenlig med artikel 7 i direktivet inte bibehålls.

68 Ett sådant tillgodoräknande är i alla händelser, med hänsyn till att rätten till årlig semester är tvingande och för att säkerställa den ändamålsenliga verkan av artikel 7 i direktivet, uteslutet om det brister i öppenhet eller begriplighet. Bevisbördan i det avseendet ligger på arbetsgivaren.

69 Den andra frågan i mål C-131/04 och den tredje frågan i mål C-257/04 skall således besvaras så, att det i princip är förenligt med artikel 7 i direktivet att belopp som, på ett öppet och begripligt sätt, betalas ut för minimiperioden av årlig semester i den mening som avses i denna bestämmelse spritt över arbetsåret och tillsammans med

den lön som utgår för utfört arbete, räknas som betalning för en bestämd ledighet som arbetstagaren faktiskt tar ut.

Rättegångskostnader

70 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:

1) **Det är oförenligt med artikel 7.1 i rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden att en del av den lön som betalas ut till arbetstagaren för utfört arbete avser betalning för årlig semester, utan att arbetstagaren av den anledningen erhåller ytterligare betalning utöver den som sker för utfört arbete. Det är inte möjligt att göra undantag från denna rätt genom avtal.**

2) **Det är oförenligt med artikel 7 i direktiv 93/104 att betalning för minimiperioden av årlig semester i den mening som avses i denna**

bestämmelse sker spritt över arbetsåret och tillsammans med den lön som utgår för utfört arbete i stället för som betalning för en bestämd period, under vilken arbetstagaren faktiskt tar semester.

3) **Det är i princip förenligt med artikel 7 i direktiv 93/104 att belopp som, på ett öppet och begripligt sätt, betalas ut för minimiperioden av årlig semester i den mening som avses i denna bestämmelse spritt över arbetsåret och tillsammans med den lön som utgår för utfört arbete, räknas som betalning för en bestämd ledighet som arbetstagaren faktiskt tar ut.**

Underskrifter