DOMSTOLENS DOM (första avdelningen)

den 6 april 2006 *

I mål C-124/05,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 234 EG, som framställts av Gerechtshof te 's-Gravenhage (Nederländerna), genom beslut av den 3 mars 2005 som inkom till domstolen den 16 mars 2005, i målet

Federatie Nederlandse Vakbeweging

mot

Staat der Nederlanden,

meddelar

DOMSTOLEN (första avdelningen)

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

* Rättegångsspråk: nederländska.

generaladvokat: J. Kokott,
justitiesekreterare: förste handläggaren M. Ferreira,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 15 december 2005,

med beaktande av de yttranden som avgetts av

— Federatie Nederlandse Vakbeweging, genom L.S.J. de Korte och A.C. Vijn, advocaten,

— Konungariket Nederländerna, genom H.G. Sevenster och M. de Mol, båda i egenskap av ombud,

— Förenade konungariket Storbritannien och Nordirland, genom T. Linden, i egenskap av ombud,

— Europeiska gemenskapernas kommission, genom N. Yerrell och P. van Nuffel, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 12 januari 2006 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 7.2 i rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EGT L 307, s. 18), i dess lydelse enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 2000/34/EG av den 22 juni 2000 (EGT L 195, s. 41) (nedan kallat direktivet).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan Federatie Nederlandse Vakbeweging (nederländsk sammanslutning av fackföreningar) och nederländska staten avseende frågan huruvida möjligheten att återköpa semesterdagar som omfattas av den årliga minimisemestern i den mening som avses i direktivet och som har sparats från tidigare år står i strid med artikel 7.2 i direktivet.

Tillämpliga bestämmelser

De gemenskapsrättsliga bestämmelserna

3 Direktivet har antagits på grundval av artikel 118a i EG-fördraget (artiklarna 117–120 i EG-fördraget har ersatts av artiklarna 136 EG–143 EG). Enligt direktivets artikel 1.1 föreskrivs i direktivet minimikrav på säkerhet och hälsa vid förläggningen av arbetstiden.

4 I avsnitt II i direktivet föreskrivs de åtgärder som medlemsstaterna skall vidta för att se till att varje arbetstagare får 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 föreskrivs 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 17 i direktivet föreskrivs en möjlighet att under vissa förutsättningar avvika från flera av direktivets bestämmelser, dock inte artikel 7.

7 Direktivet har upphävts och från och med den 2 augusti 2004 ersatts av Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EUT L 299, s. 9). Artikel 7 i direktivet har dock förblivit oförändrad.

Den nationella lagstiftningen

8 De relevanta bestämmelserna, vilka antagits i syfte att införliva direktivet med den nederländska rättsordningen, ingår i del 7 avdelning 10 (anställningsavtal) kapitel 3 (semester) i civilrättslagen (Burgerlijk wetboek) (nedan kallad BW).

9 I artikel 7:634 punkt 1 BW föreskrivs följande:

"Arbetstagaren förvärvar en rätt till årlig semester på åtminstone fyra gånger den avtalade arbetstiden per vecka eller, om den avtalade arbetstiden uttrycks i timmar, på åtminstone en motsvarande tidsperiod för varje år som arbetstagaren har lönearbetat hela den avtalade arbetstiden."

10 Artikel 7:638 BW har följande lydelse:

"1. Arbetsgivaren skall varje år ge arbetstagaren möjlighet att ta ut åtminstone den semester som arbetstagaren har rätt till enligt artikel 634.

2. Arbetsgivaren beslutar om tidpunkterna för semesterns början och slut i enlighet med arbetstagarens önskemål om inte tungt vägande skäl talar mot detta och såvida

inte semesterns förläggning föreskrivs i skriftligt avtal eller genom, eller med stöd av, kollektivavtal eller annan reglering, som utfärdats av eller på uppdrag av ett behörigt ledningsorgan, eller i lag. ...

...

6. Arbetsgivaren skall ge arbetstagaren den rätt till semester som kvarstår i dagar eller timmar, såvida inte tungt vägande skäl talar mot detta.

..."

11 Artikel 7:639 BW har följande lydelse:

"Arbetstagaren bibehåller sin lön under sin semester."

12 I artikel 7:640 BW föreskrivs följande:

"1. Arbetstagaren kan inte under anställningsavtalets varaktighet avstå från sin rätt till semester mot kontant ersättning.

2. Om semester utöver det minimum som avses i artikel 634 förvärvas kan det genom skriftligt avtal göras undantag från vad som föreskrivs i första punkten för denna del av semestern."

13 Artikel 7:642 BW har följande lydelse:

"Rätten till semester skall göras gällande inom fem år efter den sista dagen i det kalenderår då rättigheten förvärvades vid äventyr av att denna rättighet annars går förlorad."

14 Artikel 7:645 BW har följande lydelse:

"Det är inte möjligt att till arbetstagarens nackdel avvika från bestämmelserna i artiklarna 634–643, såvida det inte föreskrivs en sådan möjlighet i ifrågavarande artiklar."

Tvisten vid den nationella domstolen och tolkningsfrågan

15 Vad gäller ovannämnda lagstiftning har social- och arbetsmarknadsministeriet, gett ut informationsbroschyren *"Nieuwe vakantiewetgeving. Meer ruimte voor maatwerk"*

(Ny semesterlagstiftning: större utrymme för skräddarsydda lösningar), från februari 2001 (nedan kallad broschyren), vari följande anges:

"Grunden för semesterlagstiftningen är densamma som tidigare: varje arbetstagare har rätt till semester med bibehållen lön. Minimiantalet semesterdagar per år är åtminstone fyra gånger antalet arbetsdagar per vecka. ...

Det är alltid möjligt att avtala om mer semester men aldrig om mindre!

...

3. Att spara semesterdagar från ett semesterår till ett annat

Får en arbetstagare spara sina semesterdagar under några år för att kunna göra en längre jorden-runt-resa?

Ja, det går bra. Semesterdagar kan sparas under en längre tid innan de går förlorade. ...

4. Återköp av semesterdagar

Huset har behov av en renovering. Kan en arbetstagare få pengar i utbyte mot vederbörandes sparade semesterdagar?

Ja, det är möjligt. Extra semesterdagar kan hädanefter återköpas. Det är då fråga om semesterdagar utöver det obligatoriska minimiantalet dagar per år eller om semesterdagar som har sparats från tidigare år.

Ett exempel: En heltidsanställd arbetstagare har 50 sparade semesterdagar som han vill sälja till sin arbetsgivare. Arbetstagaren har ännu inte tagit ut någon semester det året. Arbetstagaren kan då maximalt sälja 50 – 20 (det minimum som föreskrivs i lag) = 30 dagar."

16 Den nederländska regeringen anförde, sammanfattningsvis, följande under parlamentsbehandlingen av artikel 7:640 BW: Minimisemestern består av ett visst antal dagar som en arbetstagare under alla omständigheter är berättigad till under ett visst år, utan att räkna med extra semesterdagar för detta år och de dagar som sparats från tidigare år. Samtliga dagar som sparats från tidigare år får återköpas oberoende av hur de erhållits. Det saknar således betydelse om dagarna utgjorde extra semesterdagar eller minimisemester under ett tidigare år. Om arbetstagaren inte har utnyttjat minimisemestern (helt eller delvis) av ett eller annat skäl skall dessa dagar inte betraktas som minimisemester under påföljande år. För detta år gäller ju en ny minimisemester. Det får fastställas en kontant ersättning för den outnyttjade rättigheten från det tidigare året.

17 Under parlamentsbehandlingen medgavs det att möjligheten att återköpa semesterdagar kan innebära en risk för att arbetstagarna uppmuntras att inte ta ut semesterdagar i vetskap om att semesterdagar som inte tagits ut under ett tjänsteår kan komma i fråga för återköp åren därefter. Det anfördes i detta sammanhang att arbetsgivarna och arbetstagarna måste ges ett eget ansvar, och att det förväntas att parterna i förekommande fall hanterar denna möjlighet på ett ansvarsfullt sätt. Det påpekades att arbetsgivaren enligt artikel 7:638 punkt 1 BW varje år skall ge arbetstagaren möjlighet att ta ut åtminstone minimisemestern. Arbetstagaren har en ovillkorlig rätt till denna semester.

18 Den nederländska regering föreslog att artikel 7:640 punkt 2 BW skulle anpassas på ett sådant sätt att den del av det totala antalet sparade dagar som uppstått till följd av att det under tidigare år tagits ut färre semesterdagar än det minimum som föreskrivs i lag inte skulle kunna återköpas. Förslaget godtogs inte under parlamentsbehandlingen.

19 FNV väckte talan vid Rechtbank te 's-Gravenhage och yrkade huvudsakligen att det skulle fastställas att nederländska staten hade agerat rättsstridigt när den i strid med artikel 7.2 i direktivet, inom ramen för tolkningen av begreppet "minimisemester" i artikel 7:634 BW, fastslog och förklarade att såväl lagstadgade semesterdagar som extra semesterdagar som har sparats från tidigare år inte utgör en del av minimisemestern och i princip kan återköpas. FNV yrkade även att nederländska staten skulle förbjudas att fortsätta sprida information om sin felaktiga tolkning av artikel 7:640 BW och dela ut ovannämnda broschyr samt förpliktas att offentliggöra det kommande avgörandet.

20 Rechtbank te 's-Gravenhage ogillade talan. I sitt överklagande till Gerechtshof te 's-Gravenhage yrkade FNV i andra hand dessutom att det skulle fastställas att en rimlig tolkning av artikel 7:640 punkt 2 BW i enlighet med artikel 7.2 i direktivet är att i

den mån arbetstagaren under ett visst år har tagit ut färre semesterdagar än det minimiantal semesterdagar som han under samma år enligt lag förvärvade rätten till, så kan de återstående dagarna inte komma i fråga för återköp.

21 Den nationella domstolen anser att det framgår av omständigheterna vid lagens antagande jämförda med ovannämnda broschyr att minimisemestern, om arbetstagaren inte utnyttjar den, ändå kan bytas ut mot en kontant ersättning ett senare år. Broschyren har, med beaktande av lagens förarbeten, ett sådant innehåll som, för det fall innehållet inte överensstämmer med hur direktivet skall tolkas och genomföras, innebär att det är vilseledande och därmed rättsstridigt att sprida broschyren utan någon form av varning (någon sådan varning har inte förekommit). Det är fullt sannolikt att möjligheten till senare återköp av semesterdagar som tillhör minimisemestern kan medföra att arbetstagarna inte tar ut minimisemestern eller endast tar ut en del av den. Genom att nederländska staten har tolkat direktivet felaktigt har FNV:s intressen, i dess egenskap av intresseorganisation för arbetstagare i Nederländerna, skadats.

22 Det är under dessa omständigheter som Gerechshof te 's-Gravenhage har beslutat att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfråga till domstolen:

"Skall en lagbestämmelse i en medlemsstat, enligt vilken det är möjligt att under ett anställningsavtals varaktighet skriftligen avtala om att en arbetstagare som under ett visst år inte, eller inte helt, har tagit ut sin årliga minimisemester ges en kontant ersättning för detta ett senare år, betraktas som förenlig med gemenskapsrätten och särskilt med artikel 7.2 i ... direktiv 93/104 ...?

Utgångspunkten för frågan är att ersättning inte ges för den minimisemester som arbetstagaren har rätt till under innevarande år eller åren därefter."

Prövning av tolkningsfrågan

23 Domstolen skall inledningsvis pröva huruvida det är rättsstridigt att överföra dagar som omfattas av den årliga minimisemestern till påföljande år, vilket Europeiska gemenskapernas kommission har gjort gällande.

24 Utan att det är nödvändigt att göra en ingående prövning av denna fråga skall det erinras om att domstolen redan har fastslagit att en ledighet som föreskrivs i gemenskapsrätten inte kan påverka rätten till en annan ledighet som föreskrivs i gemenskapsrätten (se dom av den 14 april 2005 i mål C-519/03, kommissionen mot Luxemburg, REG 2005, s. I-3067, punkt 33). För det fall flera ledigheter som föreskrivs i gemenskapsrätten har ansamlats vid ett årsslut skall den årliga semestern ovillkorligen helt eller delvis överföras till påföljande år.

25 Den nationella domstolen har ställt frågan för att få klarhet i huruvida artikel 7 i direktivet utgör hinder för att det enligt en nationell bestämmelse är möjligt att under ett anställningsavtals varaktighet byta ut de semesterdagar som utgör en del av den årliga semestern i den mening som avses i direktivet och som inte tagits ut under ett visst år mot en kontant ersättning ett senare år.

26 Syftet med denna harmonisering på gemenskapsnivå av arbetstidens förläggning är att säkerställa ett bättre skydd för arbetstagarnas säkerhet och hälsa genom att låta dem åtnjuta viloperioder av viss kortaste längd — särskilt årlig betald semester — och adekvata raster (se dom av den 26 juni 2001 i mål C-173/99, BECTU, REG 2001, s. I-4881, punkt 38, och av den 1 december 2005 i mål C-14/04, Dellas m.fl., REG 2005, s. I-10253, punkt 41).

27 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 genom nationell lagstiftning eller praxis angående rätten till och beviljandet av en sådan semester.

28 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 direktivet (se, bland annat, domen i det ovannämnda målet BECTU, punkt 43, och dom av den 18 mars 2004 i mål C-342/01, Merino Gómez, REG 2004, s. I-2605, punkt 29).

29 Regeln att arbetstagare normalt sett skall få åtnjuta faktisk semester stadfästs dessutom i detta direktiv 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 (domarna i de ovannämnda målen BECTU, punkt 44, och Merino Gómez, punkt 30).

30 Semesterns positiva effekt på en arbetstagares säkerhet och hälsa utvecklas visserligen till fullo när den tas ut under det år som den var avsedd för, det vill säga innevarande år. Viloperioden förlorar dock inte sin verkan i detta hänseende om den tas ut vid ett senare tillfälle.

31 Eftersom semester i den mening som avses i direktivet kan bidra till arbetstagarens säkerhet och hälsa även då den tas ut under ett senare år, konstaterar domstolen att den även fortsättningsvis regleras av direktivet.

32 Möjligheten till en kontant ersättning för den överförda årliga minimisemestern skulle under alla omständigheter ge incitament, som inte är förenliga med direktivet, för arbetstagaren att avstå från sin semester eller för arbetsgivaren att uppmana denne därtill.

33 Artikel 7.2 i direktivet utgör följaktligen hinder för att den årliga betalda minimisemestern byts ut mot en kontant ersättning för det fall den överförs till ett senare år.

34 Det skall tilläggas att artikel 7 i direktivet inte förekommer 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 att de berörda parterna träffat avtal om kontant ersättning för den årliga betalda semestern.

35 Av vad som anförts följer att frågan skall besvaras enligt följande. Artikel 7 i direktivet skall tolkas så, att den utgör hinder för att det enligt en nationell bestämmelse är möjligt att under ett anställningsavtals varaktighet byta ut de semesterdagar som utgör en del av den årliga semestern i den mening som avses i artikel 7.1 i direktivet och som inte tagits ut under ett visst år mot en kontant ersättning ett senare år.

Rättegångskostnader

36 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 yttranden till domstolen som andra än nämnda parter har haft, är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (första avdelningen) följande:

Artikel 7 i rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, i dess lydelse enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 2000/34/EG av den 22 juni 2000, skall tolkas så, att den utgör hinder för att det enligt en nationell bestämmelse är möjligt att under ett anställningsavtals varaktighet byta ut de semesterdagar som utgör en del av den årliga semestern i den mening som avses i artikel 7.1 i direktivet och som inte tagits ut under ett visst år mot en kontant ersättning ett senare år.

Underskrifter