

ARREST VAN HET HOF (Zesde kamer)

18 maart 2004 ^{*}

In zaak C-342/01,

betreffende een verzoek aan het Hof krachtens artikel 234 EG van de Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (Spanje), in het aldaar aanhangig geding tussen

María Paz Merino Gómez

en

Continental Industrias del Caucho SA,

om een prejudiciële beslissing over de uitlegging van artikel 7, lid 1, van richtlijn 93/104/EG van de Raad van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB L 307, blz. 18), artikel 11, punt 2, sub a, van richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van richtlijn 89/391/EEG) (PB L 348, blz. 1), en

* Procestaal: Spaans.

artikel 5, lid 1, van richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (PB L 39, blz. 40),

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE (Zesde kamer),

samengesteld als volgt: J. N. Cunha Rodrigues, waarnemend voor de president van de Zesde kamer, J.-P. Puissochet, R. Schintgen, F. Macken en N. Colneric (rapporteur), rechters,

advocaat-generaal: J. Mischo,
griffier: R. Grass,

gelet op de schriftelijke opmerkingen ingediend door:

- M. P. Merino Gómez, vertegenwoordigd door G. J. Gonzalez Gil, abogada,
- de Spaanse regering, vertegenwoordigd door R. Silva de Lapuerta als gemachtigde,
- de Italiaanse regering, vertegenwoordigd door I. M. Braguglia als gemachtigde, bijgestaan door G. Fiengo, avvocato dello Stato,

— de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door N. Yerrel en I. Martínez del Peral als gemachtigden,

gezien het rapport van de rechter-rapporteur,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 3 april 2003,

het navolgende

Arrest

1 Bij beschikking van 3 september 2001, ingekomen bij het Hof op 12 september daaraanvolgend, heeft de Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid krachtens artikel 234 EG twee prejudiciële vragen gesteld over de uitlegging van artikel 7, lid 1, van richtlijn 93/104/EG van de Raad van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB L 307, blz. 18), artikel 11, punt 2, sub a, van richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van richtlijn 89/391/EEG) (PB L 348, blz. 1), en artikel 5, lid 1, van richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (PB L 39, blz. 40).

- 2 Deze vragen zijn gerezen in een geding tussen M. P. Merino Gómez en de vennootschap Continental Industrias del Caucho SA (hierna: „Continental Industrias”) ter zake van een vordering betreffende de jaarlijkse vakantie, die is ingesteld door Merino Gómez, wier zwangerschapsverlof samenviel met een van de periodes van jaarlijkse vakanties van haar werkplaats die in een bedrijfsakkoord inzake jaarlijkse vakantie is overeengekomen.

Rechtskader

Gemeenschapsrecht

- 3 Artikel 7 van richtlijn 93/104 bepaalt:

„Jaarlijkse vakantie

1. De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat aan alle werknemers jaarlijks een vakantie met behoud van loon van ten minste vier weken wordt toegekend, overeenkomstig de in de nationale wetten en/of gebruiken geldende voorwaarden voor het recht op en de toekenning van een dergelijke vakantie.

2. De minimumperiode van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon kan niet door een financiële vergoeding worden vervangen, behalve in geval van beëindiging van het dienstverband.”

4 Artikel 15 van deze richtlijn bepaalt:

„Gunstiger bepalingen

Deze richtlijn staat er niet aan in de weg dat de lidstaten wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen toepassen of invoeren die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, dan wel de toepassing bevorderen of mogelijk maken van collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers.”

5 In de veertiende overweging van de considerans van richtlijn 92/85 wordt verklaard dat het in verband met de kwetsbaarheid van de werkneemster tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie noodzakelijk is haar recht te geven op een zwangerschapsverlof.

6 Artikel 2 van deze richtlijn definieert te dien einde de begrippen „zwangere werkneemster”, „werkneemster na de bevalling” en „werkneemster tijdens de lactatie” door een verwijzing naar de nationale wetten en/of praktijken.

7 Artikel 8, lid 1, van richtlijn 92/85 bepaalt:

„De lidstaten nemen de nodige maatregelen opdat de werkneemsters in de zin van artikel 2 recht hebben op een overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken vóór en/of na de bevalling te nemen zwangerschapsverlof van ten minste veertien aaneengesloten weken.”

8 Artikel 11 van deze richtlijn luidt:

„Rechten verbonden aan de arbeidsovereenkomst

Teneinde de werknemers in de zin van artikel 2 te waarborgen dat zij de in dit artikel erkende rechten inzake de bescherming van hun veiligheid en gezondheid kunnen doen gelden, wordt het volgende bepaald:

[...]

2) in het in artikel 8 bedoelde geval moeten worden gewaarborgd:

- a) de andere dan de in onderstaand punt b bedoelde rechten verbonden aan de arbeidsovereenkomst van de werknemers in de zin van artikel 2;
- b) het behoud van een bezoldiging en/of het genot van een adequate uitkering van de werknemers in de zin van artikel 2;

[...]”

9 Artikel 2, leden 1 en 3, van richtlijn 76/207 luidt:

„1. Het beginsel van gelijke behandeling in de zin van de hierna volgende bepalingen houdt in dat iedere vorm van discriminatie is uitgesloten op grond van geslacht, hetzij direct, hetzij indirect door verwijzing naar met name de echtelijke staat of de gezinssituatie.

[...]

3. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de bepalingen betreffende de bescherming van de vrouw, met name voor wat zwangerschap en moederschap betreft.”

10 Artikel 5 van deze richtlijn bepaalt:

„1. De toepassing van het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de ontslagvoorwaarden, houdt in dat voor mannen en vrouwen dezelfde voorwaarden gelden, zonder discriminatie op grond van geslacht.

2. Te dien einde nemen de lidstaten de nodige maatregelen om te bereiken dat:

[...]

- b) de bepalingen in collectieve of in individuele arbeidsovereenkomsten, in arbeidsreglementen van bedrijven alsmede in de statuten van vrije beroepen, welke strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling, nietig zijn, nietig kunnen worden verklaard of gewijzigd kunnen worden;

[...]”

Het nationale recht

De toepasselijke wet

- 11 Artikel 38 van het Estatuto de los Trabajadores (werknemersstatuut; hierna: „werknemersstatuut”), goedgekeurd bij Real Decreto Legislativo n° 1/1995 van 24 maart 1995 (*BOE* n° 75 van 29 maart 1995, blz. 9654), bepaalt:

„1. De periode van jaarlijkse vakantie met behoud van loon, die niet door een financiële vergoeding kan worden vervangen, wordt overeengekomen bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij individuele arbeidsovereenkomst. In geen geval mag de duur van de vakantie minder dan dertig kalenderdagen bedragen.

2. De vakantieperiode of -perioden worden in gemeen overleg tussen de werkgever en de werknemer vastgesteld overeenkomstig hetgeen in voorkomend geval wordt bepaald in de collectieve overeenkomsten inzake de jaarlijkse planning van de vakantie.

[...]"

- 12 Artikel 48, lid 4, van dit statuut bepaalt:

„Bij een bevalling wordt de arbeidsovereenkomst geschorst voor een aaneengesloten duur van zestien weken, welke periode bij geboorte van een meerling kan worden verlengd met twee weken per kind vanaf het tweede kind. De periode van verlof wordt naar keuze van de betrokkene verdeeld, mits ten minste zes weken onmiddellijk op de bevalling volgen [...]"

De collectieve overeenkomst

- 13 De betrekkingen tussen Continental Industrias, die autobanden produceert, en haar personeel worden geregeld door de collectieve arbeidsovereenkomst voor de chemische industrie. Artikel 46 van deze overeenkomst voorziet voor de schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens bevalling in een duur van zestien weken, welke gelijk is aan de periode van de wet.
- 14 Artikel 43 van deze overeenkomst regelt de jaarlijkse vakanties en de duur ervan: deze bedraagt 30 kalenderdagen, met dien verstande dat een ononderbroken periode van ten minste 15 vakantiedagen moet worden genomen in de periode van juni tot en met september.

Het bedrijfsakkoord

- 15 Bij een bedrijfsakkoord dat op 7 mei 2001 tussen de onderneming en de werknemersvertegenwoordigers werd gesloten na een bemiddeling in het kader van een procedure tot regeling van een collectief arbeidsgeschil op verzoek van bedoelde vertegenwoordigers, werden voor het gehele personeel twee algemene vakantieperioden vastgesteld: van 16 juli tot 12 augustus 2001 en van 6 augustus tot 2 september 2001.
- 16 In dit akkoord werd ook bepaald dat bij wijze van uitzondering zes arbeiders hun vakantie in de maand september konden nemen. Voor deze uitzonderlijke vakantieperiode werd voorrang gegeven aan degenen die het jaar daarvoor de data voor hun vakantie niet hadden kunnen kiezen.

Het geschil in het hoofdgeding

- 17 Merino Gómez is sinds 12 september 1994 als arbeidster in dienst bij Continental Industrias. Zij was met zwangerschapsverlof van 5 mei 2001 tot en met 24 augustus 2001.
- 18 Merino Gómez had in 2000 de data van haar vakantie kunnen kiezen en zou bijgevolg overeenkomstig de in het bedrijfsakkoord van 7 mei 2001 vastgestelde regels haar jaarlijkse vakantie niet in september 2001, tijdens de uitzonderlijke vakantieperiode, hebben kunnen nemen.

- 19 Niettemin vroeg zij vakantie aan van 25 augustus tot en met 21 september 2001 of, subsidiair, van 1 tot en met 27 september 2001, dat wil zeggen gedurende een periode na haar zwangerschapsverlof.
- 20 Continental Industrias heeft deze aanvraag van Merino Gómez niet ingewilligd.
- 21 Op 6 juni 2001 heeft zij bij de Juzgados de lo Social de Madrid een vordering tegen Continental Industrias ingesteld betreffende haar vakantieaanvraag.

De prejudiciële vragen

- 22 Volgens de verwijzende rechter hebben de Spaanse rechtbanken al gevallen moeten behandelen als de onderhavige, waarbij de periode van het zwangerschapsverlof samenviel met de collectief vastgestelde vakantie van het personeel. Hij verklaart dat verscheidene hogere rechtbanken, in het bijzonder het Tribunal Supremo in zijn arresten van 30 november 1995 en 27 juni 1996, het Tribunal Superior de Justicia de Navarra in zijn arrest van 10 februari 2000, het Tribunal Superior de Justicia de Andalucía in zijn arrest van 7 december 1999, en het Tribunal Superior de Justicia de Madrid in zijn arrest van 13 juli 1999, van oordeel waren dat de werkneemster in deze omstandigheden geen recht had om

haar jaarlijkse vakantie te nemen in een periode buiten de in het bedrijfsakkoord vastgestelde periode, aangezien hetgeen in dit akkoord is overeengekomen voorrang heeft op het individuele recht van de werkneemster op vakantie.

- 23 De verwijzende rechter deelt die mening niet. Hij beklemtoont dat, in het licht van de rechtspraak van het Hof betreffende artikel 7 van richtlijn 93/104 in het arrest van 26 juni 2001, BECTU (C-173/99, Jurispr. blz. I-4881), betreffende artikel 8 van richtlijn 92/85 in het arrest van 27 oktober 1998, Boyle e.a. (C-411/96, Jurispr. blz. I-6401), en betreffende richtlijn 76/207 in het arrest van 30 april 1998, Thibault (C-136/95, Jurispr. blz. I-2011), het beginsel van gelijke behandeling en non-discriminatie van de zwangere vrouw of de vrouw tijdens de lactatie inhoudt dat een werkneemster haar jaarlijkse vakantie in een andere periode moet kunnen nemen dan tijdens haar zwangerschapsverlof, wanneer de bij bedrijfsakkoord tussen de onderneming en de werknemersvertegenwoordigers vooraf vastgestelde vakantieperioden samenvallen met haar zwangerschapsverlof. Indien wordt aanvaard dat de twee verlofperioden kunnen samenvallen, betekent dit dat een van beide teloor gaat, in dit geval het recht op jaarlijkse vakantie.
- 24 De omstandigheid dat de vakantieperiode vooraf bij bedrijfsakkoord voor het gehele personeel was vastgesteld, doet volgens de verwijzende rechter niet af aan deze oplossing. Om te voldoen aan de gemeenschapsrechtelijke regeling welke het beginsel van gelijke behandeling en non-discriminatie alsook het recht op jaarlijkse vakantie waarborgt, had het akkoord van 7 mei 2001 rekening moeten houden met de bijzondere situatie van de zwangere werkneemsters van de onderneming en had dit derhalve zowel het recht op zwangerschapsverlof als het recht op jaarlijkse vakantie moeten waarborgen. Op basis van het arrest van het Hof van 21 oktober 1999, Lewen (C-333/97, Jurispr. blz. I-7243), is de verwijzende rechter van oordeel dat dit akkoord, door dit niet te doen, in strijd is met het toepasselijke gemeenschapsrecht.
- 25 Indien het antwoord op zijn eerste vraag bevestigend luidt, dat wil zeggen ingeval zijn uitlegging van het gemeenschapsrecht wordt bevestigd, moet volgens de verwijzende rechter in casu nog een tweede vraag worden beslecht. Hij brengt in herinnering dat de werkneemster ingevolge de nationale wettelijke regeling recht

heeft op een zwangerschapsverlof dat twee weken langer is dan het in artikel 8, lid 1, van richtlijn 92/85 bepaalde minimum, en dat de nationale wettelijke regeling haar eveneens recht geeft op jaarlijkse vakantie van 30 kalenderdagen, twee dagen meer dan de bij artikel 7 van richtlijn 93/104 vastgestelde vier weken (28 dagen).

- 26 Aangezien het nationale recht voor de werknemers gunstiger is dan richtlijn 92/85, moet de werkneemster volgens de verwijzende rechter recht hebben op een jaarlijkse vakantie van 30 kalenderdagen, zoals bepaald in de nationale wettelijke regeling en het toepasselijke bedrijfsakkoord.
- 27 In die omstandigheden heeft de Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid besloten de behandeling van de zaak te schorsen en het Hof de navolgende prejudiciële vragen voor te leggen:
- „1) Wanneer de periode van de jaarlijkse vakantie voor het gehele personeel bij bedrijfsakkoord tussen de onderneming en de werknemersvertegenwoordigers is vastgesteld en samenvalt met het zwangerschapsverlof van een werkneemster, waarborgen dan artikel 7, lid 1, van richtlijn 93/104, artikel 11, lid 2, sub a, van richtlijn 92/85 en artikel 5, lid 1, van richtlijn 76/207 dat deze werkneemster haar jaarlijkse vakantie mag nemen in een andere dan de overeengekomen periode die niet samenvalt met haar zwangerschapsverlof?
- 2) Zo ja, bestaat het recht op jaarlijkse vakantie dan uitsluitend voor de in artikel 7, lid 1, van richtlijn 93/104 bepaalde vier weken of voor de door de nationale wettelijke regeling in artikel 38, lid 1, van het werknemersstatuut neergelegde 30 kalenderdagen?”

De prejudiciële vragen

De eerste vraag

- 28 Volgens artikel 7, lid 1, van richtlijn 93/104 treffen de lidstaten de nodige maatregelen opdat aan alle werknemers jaarlijks een vakantie met behoud van loon van ten minste vier weken wordt toegekend, overeenkomstig de in de nationale wetten en/of gebruiken geldende voorwaarden voor het recht op en de toekenning van een dergelijke vakantie.
- 29 Het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon van elke werknemer moet als een bijzonder belangrijk beginsel van communautair sociaal recht worden beschouwd, waarvan niet mag worden afgeweken en waaraan de bevoegde nationale autoriteiten slechts uitvoering mogen geven binnen de grenzen die uitdrukkelijk in richtlijn 93/104 zelf zijn opgesomd (arrest BECTU, reeds aangehaald, punt 43).
- 30 Het is in dit verband veelbetekenend, dat deze richtlijn daarenboven de regel invoert, dat de werknemer in normale omstandigheden in het belang van een doeltreffende bescherming van zijn veiligheid en gezondheid daadwerkelijke rust moet kunnen genieten, aangezien krachtens artikel 7, lid 2, het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon alleen in geval van beëindiging van het dienstverband kan worden vervangen door een financiële vergoeding (arrest BECTU, reeds aangehaald, punt 44).
- 31 Artikel 7, lid 1, van richtlijn 93/104, volgens hetwelk de lidstaten de nodige maatregelen treffen „overeenkomstig de in de nationale wetten en/of gebruiken geldende voorwaarden voor het recht op en de toekenning van een jaarlijkse

vakantie”, moet aldus worden begrepen dat de nationale toepassingsvoorwaarden in ieder geval een jaarlijkse vakantie met behoud van loon van ten minste vier weken dienen te garanderen.

- 32 Het recht op jaarlijkse vakantie heeft een ander doel dan het recht op zwangerschapsverlof. Doel van dit laatste verlof is immers niet alleen de bescherming van de biologische gesteldheid van de vrouw tijdens en na de zwangerschap, maar ook de bescherming van de bijzondere relatie tussen moeder en kind tijdens de periode na de zwangerschap en de bevalling (zie arrest van 12 juli 1984, Hofmann, 184/83, Jurispr. blz. 3047, punt 25, en arresten Thibault, reeds aangehaald, punt 25, en Boyle e.a., reeds aangehaald, punt 41).
- 33 Artikel 7, lid 1, van richtlijn 93/104 dient derhalve aldus te worden uitgelegd dat wanneer de periode van het zwangerschapsverlof van een werknemster samenvalt met de periode van de jaarlijkse vakantie voor het gehele personeel, niet aan de eisen van de richtlijn inzake de jaarlijkse vakantie met behoud van loon is voldaan.
- 34 Bovendien bepaalt artikel 11, punt 2, sub a, van richtlijn 92/85 dat de andere dan de in punt b van deze bepaling bedoelde rechten die aan de arbeidsovereenkomst van een werknemster verbonden zijn, in geval van een zwangerschapsverlof moeten worden gewaarborgd.
- 35 Bijgevolg dient dit ook te gelden voor het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon.

- 36 Aangaande richtlijn 76/207 moet worden opgemerkt dat de vaststelling van de periode waarin de jaarlijkse vakantie met behoud van loon kan worden genomen, binnen de werkingssfeer van deze richtlijn valt (zie inzake de vaststelling van de aanvangsdatum van het zwangerschapsverlof, arrest Boyle e.a., reeds aangehaald, punt 47).
- 37 Deze richtlijn dient uit te monden in een materiële en niet een formele gelijkheid. Bij de uitoefening van de rechten die overeenkomstig artikel 2, lid 3, van deze richtlijn aan vrouwen worden toegekend door bepalingen die vrouwen dienen te beschermen met betrekking tot zwangerschap en moederschap, mogen vrouwen derhalve niet minder gunstig worden behandeld ter zake van hun arbeidsvoorwaarden (zie arrest Thibault, reeds aangehaald, punt 26).
- 38 Hieruit volgt dat artikel 5, lid 1, van richtlijn 76/207 aldus dient te worden uitgelegd dat een werkneemster haar jaarlijkse vakantie in een andere periode moet kunnen nemen dan gedurende haar zwangerschapsverlof.
- 39 Dit moet ook gelden wanneer het zwangerschapsverlof samenvalt met de periode van de jaarlijkse vakantie die algemeen bij bedrijfsakkoord is vastgesteld voor het gehele personeel.
- 40 Overigens moeten de lidstaten overeenkomstig artikel 5, lid 2, sub b, van richtlijn 76/207 de nodige maatregelen treffen om te bereiken dat de bepalingen in de

bedrijfsakkoorden welke strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling, nietig zijn, nietig kunnen worden verklaard of gewijzigd kunnen worden.

- 41 Op grond van al deze overwegingen, dient op de eerste vraag te worden geantwoord dat artikel 7, lid 1, van richtlijn 93/104, artikel 11, lid 2, sub a, van richtlijn 92/85 en artikel 5, lid 1, van richtlijn 76/207 aldus moeten worden uitgelegd dat een werkneemster haar jaarlijkse vakantie in een andere periode moet kunnen nemen dan gedurende haar zwangerschapsverlof, ook wanneer het zwangerschapsverlof samenvalt met de periode van de jaarlijkse vakantie die algemeen bij bedrijfsakkoord is vastgesteld voor het gehele personeel.

De tweede vraag

- 42 Met zijn tweede vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of het aantal dagen jaarlijkse vakantie waar een werkneemster in omstandigheden als in het hoofdgeding recht op heeft, het door het gemeenschapsrecht bepaalde minimum aantal dagen is, dan wel het hogere aantal waarin de nationale wettelijke regeling voorziet.
- 43 Overeenkomstig artikel 15 van richtlijn 93/104 staat deze richtlijn er niet aan in de weg dat de lidstaten wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen toepassen of invoeren die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, dan wel de toepassing bevorderen of mogelijk

maken van collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers.

- 44 Wanneer een lidstaat voor een langere jaarlijkse vakantie dan het door de richtlijn voorgeschreven minimum heeft gekozen, valt het recht op deze langere jaarlijkse vakantie van vrouwen die een zwangerschapsverlof genieten dat samenvalt met de periode voor de jaarlijkse vakantie van het gehele personeel, onder de werkingssfeer van artikel 11, punt 2, sub a, van richtlijn 92/85.
- 45 Op de tweede vraag dient bijgevolg te worden geantwoord dat artikel 11, punt 2, sub a, van richtlijn 92/85 aldus moet worden uitgelegd dat het eveneens betrekking heeft op het recht van een werkneemster in omstandigheden als in het hoofdgeding, op een in de nationale wettelijke regeling vastgestelde langere jaarlijkse vakantie dan het door richtlijn 93/104 bepaalde minimum.

Kosten

- 46 De kosten door de Spaanse en de Italiaanse regering en de Commissie wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakt, kunnen niet voor vergoeding in aanmerking komen. Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen.

HET HOF VAN JUSTITIE (Zesde kamer),

uitspraak doende op de door de Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid bij beschikking van 3 september 2001 gestelde vragen, verklaart voor recht:

- 1) Artikel 7, lid 1, van richtlijn 93/104/EG van de Raad van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, artikel 11, punt 2, sub a, van richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van richtlijn 89/391/EEG), en artikel 5, lid 1, van richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, dienen aldus te worden uitgelegd dat een werkneemster haar jaarlijkse vakantie in een andere periode moet kunnen nemen dan gedurende haar zwangerschapsverlof, ook wanneer het zwangerschapsverlof samenvalt met de periode van de jaarlijkse vakantie die algemeen bij bedrijfsakkoord is vastgesteld voor het gehele personeel.
- 2) Artikel 11, punt 2, sub a, van richtlijn 92/85 dient aldus te worden uitgelegd dat het eveneens betrekking heeft op het recht van een werkneemster in

omstandigheden als in het hoofdgeding, op een in de nationale wettelijke regeling vastgestelde langere jaarlijkse vakantie dan het door richtlijn 93/104 bepaalde minimum.

Cunha Rodrigues

Puissochet

Schintgen

Macken

Colneric

Uitgesproken ter openbare terechtzitting te Luxemburg op 18 maart 2004.

De griffier

De president

R. Grass

V. Skouris