DOMSTOLENS BESLUT (femte avdelningen)

den 7 april 2011*

I mål C-519/09,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Arbeitsgericht Wuppertal (Tyskland) genom beslut av den 19 november 2009, som inkom till domstolen den 14 december 2009, i målet

Dieter May

mot

AOK Rheinland/Hamburg – Die Gesundheitskasse,

meddelar

DOMSTOLEN (femte avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden J.-J. Kasel samt domarna E. Levits (referent) och M. Safjan,

generaladvokat: V. Trstenjak,
justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

* Rättegångsspråk: tyska.

som avser att avgöra målet genom motiverat beslut i enlighet med artikel 104.3 första stycket i domstolens rättegångsregler,

och efter att ha hört generaladvokaten,

följande

Beslut

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 7 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EUT L 299, s. 9).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan Dieter May och hans tidigare arbetsgivare, AOK Rheinland/Hamburg – Die Gesundheitskasse (Rheinland/Hamburgs lokala allmänna sjukförsäkringskassa) (nedan kallad AOK), avseende betalning av kontant ersättning för vissa betalda årliga semesterdagar som Dieter May inte haft möjlighet att ta ut under åren 2006 och 2007.

Tillämpliga bestämmelser

Unionslagstiftningen

3 I artikel 1 i direktiv 2003/88 föreskrivs följande:

”Ändamål och räckvidd

1. I detta direktiv föreskrivs minimikrav på säkerhet och hälsa vid förläggningen av arbetstiden.

2. Detta direktiv är tillämpligt på

a) minimitider för … årlig semester …

…

3. Detta direktiv skall tillämpas på all verksamhet, såväl offentlig som privat, i den betydelse som avses i artikel 2 i [rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (EGT L 183, s. 1; svensk specialutgåva, område 5, volym 4, s. 146)], utan att det påverkar tillämpningen av artiklarna 14, 17, 18 och 19 i detta direktiv.

…”

4 Artikel 7 i detta direktiv har följande lydelse:

”Årlig semester

1. Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare får en årlig betald semester om minst fyra veckor i enlighet med vad som föreskrivs genom nationell lagstiftning eller praxis angående rätten till och beviljandet av en sådan semester.

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

5 I artikel 17 i direktiv 2003/88 föreskrivs att medlemsstaterna får göra avvikelser från vissa artiklar i detta direktiv. Avvikelse får inte göras från artikel 7 i direktivet.

6 Tillämpningsområdet för direktiv 89/391 definieras i artikel 2 däri, till vilken det hänvisas i artikel 1.3 i direktiv 2003/88. Enligt nämnda artikel 2 gäller följande:

”1. Detta direktiv skall tillämpas på all verksamhet, såväl privat som offentlig (industri, jordbruk, handel, förvaltning, tjänster, undervisning, kultur- och fritidsverksamhet etc.).

2. Detta direktiv skall inte tillämpas på sådana offentliga verksamheter, där det inte kan undvikas att förhållanden som är speciella för dessa verksamheter kommer i konflikt med direktivet, exempelvis försvaret eller polisen eller viss specifik verksamhet inom civilförsvaret.

…”

Den nationella lagstiftningen

7 I 8 § i förordningen om årlig semester för tjänstemän och domare i delstaten Nordrhein-Westfalen (Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter im Lande Nordrhein Westfalen – Erholungsurlaubsverordnung), i dess lydelse av den 14 september 1993 (nedan kallad EUV), föreskrivs följande:

”Den årliga semestern ska i möjligaste mån hållas i sin helhet under semesteråret. Om den berörda personen så önskar ska semestern delas upp i perioder. Det bör dock i allmänhet undvikas att semestern delas upp i fler än två perioder.

Semester som inte utnyttjats inom nio månader efter utgången av semesteråret bortfaller. [Vid förvärv av ställning som tjänsteman eller vid upphörande av tjänstemannaställning under semesteråret] … bortfaller semestern först vid utgången av nästföljande år.”

8 I 20 § stycket 1 i tjänsteordningen för AOK Rheinlands anställda (Dienstordnung für die Angestellten der AOK Rheinland), i dess lydelse av den 1 januari 1999, föreskrivs följande:

”Om inget annat särskilt föreskrivs i lag eller i förevarande tjänsteordning, gäller bestämmelserna om delstatens tjänstemän analogt eller i tillämpliga delar för anställda och ålderspensionärer i fråga om:

…

f) semester.”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågan

9 Dieter May var anställd vid AOK från den 1 april 1966 till och med den 31 mars 2009. Han var från den 24 april 2006 till dess att han lämnade sin tjänst i mycket stor utsträckning arbetsoförmögen på grund av sjukdom.

10 Dieter May utnyttjade sin betalda årliga semester för åren 2008 och 2009.

11 Dieter May väckte talan vid Arbeitsgericht Wuppertal (arbetsdomstolen i Wuppertal), och yrkade kontant ersättning för 11 dagars årlig semester för år 2006 och för 28 dagars årlig semester för år 2007, vilka han inte kunnat utnyttja.

12 AOK bestred talan med hänvisning till att en person som är anställd (”Angestellter”) vid en sjukförsäkringskassa i delstaten Nordrhein-Westfalen och som omfattas av en tjänsteordning (”Dienstordnung”) erhåller lön och således ersättning på samma sätt som delstatens tjänstemän vilka, enligt den nationella lagstiftningen, saknar all rätt till kontant ersättning för årlig semester när anställningsförhållandet upphör.

13 Enligt den nationella domstolen följer en sådan rätt till kontant ersättning för årlig semester av artikel 7.1 och 7.2 i direktiv 2003/88 om begreppet arbetstagare däri även omfattar den som är anställd enligt en sådan tjänsteordning som den som är tillämplig på käranden i målet vid den nationella domstolen.

14 Mot denna bakgrund beslutade Arbeitsgericht Wuppertal att vilandeförklara målet och hänskjuta följande tolkningsfråga till domstolen:

”Omfattar begreppet arbetstagare i den mening som avses i artikel 7.1 och 7.2 i direktiv 2003/88/EG … även en person som är anställd enligt en tjänsteordning i ett offentligrättsligt organ, vars självständiga rättsliga reglering – vilken antagits enligt ett nationellt bemyndigande – hänvisar till de för tjänstemän … [i delstaten Nordrhein-Westfalen] gällande föreskrifterna när det gäller denna persons rätt till årlig semester?”

Tolkningsfrågan

15 I enlighet med artikel 104.3 första stycket i domstolens rättegångsregler kan domstolen, om svaret på en tolkningsfråga klart kan utläsas av rättspraxis, efter att ha hört generaladvokaten, avgöra saken genom motiverat beslut med hänvisning till denna rättspraxis.

16 Denna bestämmelse ska tillämpas i förevarande mål.

17 Den nationella domstolen har ställt sin fråga för att få klarhet i huruvida begreppet arbetstagare i den mening som avses i artikel 7 i direktiv 2003/88 omfattar en person som är anställd vid ett offentligrättsligt organ inom socialförsäkringsområdet och som bland annat i fråga om rätten till betald årlig semester omfattas av de regler som är tillämpliga för tjänstemän.

18 Domstolen erinrar i detta avseende för det första om att enligt artikel 1.3 i direktiv 2003/88 jämförd med artikel 2 i direktiv 89/391, till vilken den förra hänvisar, är dessa direktiv tillämpliga på all verksamhet, såväl offentlig som privat, för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet, och för att reglera arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

19 Domstolen har i linje härmed redan slagit fast att tillämpningsområdet för direktiv 89/391 ska förstås i vid bemärkelse så att undantagen från direktivets tillämpningsområde enligt artikel 2.2 första stycket tolkas restriktivt (se, för ett liknande resonemang, bland annat dom av den 3 oktober 2000 i mål C-303/98, Simap, REG 2000, s. I-7963, punkterna 34 och 35, och av den 12 januari 2006 i mål C-132/04,

kommissionen mot Spanien, punkt 22). Nämnda undantag har nämligen tillkommit enbart i syfte att säkerställa att de tjänster som är oumbärliga för skyddet av säkerhet, hälsa och allmän ordning ska kunna upprätthållas under förhållanden som är av exceptionellt allvarlig och omfattande art (dom av den 5 oktober 2004 i de förenade målen C-397/01–C-403/01, Pfeiffer m.fl., REG 2004, s. I-8835, punkt 55).

20 Eftersom sådana förhållanden inte föreligger när det gäller anställda personer som befinner sig i en sådan situation som käranden i målet vid den nationella domstolen, omfattas en sådan persons anställning av tillämpningsområdet för direktiv 2003/88.

21 Domstolen erinrar vidare om att enligt fast praxis är begreppet arbetstagare i den mening som avses i artikel 45 FEUF ett självständigt begrepp som inte ska tolkas restriktivt. Varje person som utför verkligt och faktiskt arbete, med undantag av arbete som utförs i så liten omfattning att det framstår som marginellt och sidoordnat, ska betraktas som en arbetstagare. Kännetecknet för ett anställningsförhållande är enligt denna praxis att en person under en viss tid mot ersättning utför arbete åt en annan person under dennes ledning (se, bland annat, dom av den 3 juli 1986 i mål 66/85, Lawrie-Blum, REG 1986, s. 2121, punkterna 16 och 17, svensk specialutgåva, volym 8, s. 661, av den 23 mars 2004 i mål C-138/02, Collins, REG 2004, s. I-2703, punkt 26, och av den 7 september 2004 i mål C-456/02, Trojani, REG 2004, s. I-7573, punkt 15).

22 Denna precisering av domstolen beträffande begreppet arbetstagare i den mening som avses i artikel 45 FEUF gäller även för samma begrepp i de rättsakter som avses i artikel 288 FEUF (se, för ett liknande resonemang, dom av den 17 juli 2008 i mål C-94/07, Raccanelli, REG 2008, s. I-5939, punkt 27).

23 Domstolen konstaterar i detta avseende att beslutet om hänskjutande inte innehåller någon uppgift som kan rubba det faktum att anställningsförhållandet mellan Dieter May och dennes arbetsgivare, AOK, företer de kännetecken på anställningsförhållande som anges i punkt 21 i förevarande beslut.

24 Slutligen ska det, även om det av vad som anförts ovan framgår att tolkningsfrågan ska besvaras jakande, också preciseras att domstolen redan har slagit fast att eftersom det i den undantagsbestämmelse som återfinns i artikel 45.4 FEUF inte görs någon distinktion beträffande anställning i offentlig förvaltning, saknar det betydelse huruvida en arbetstagare har anställts som arbetare, anställd eller tjänsteman, eller huruvida vederbörandes anställningsförhållande är offentligrättsligt eller privaträttsligt reglerat. Dessa rättsliga kvalificeringar varierar nämligen i enlighet med de nationella lagstiftningarna och kan därmed inte ge något tolkningskriterium som är avpassat för unionsrättens krav (se dom av den 12 februari 1974 i mål 152/73, Sotgiu, REG 1974, s. 153, punkt 5; svensk specialutgåva, volym 2, s. 219).

25 Domstolen konstaterar sålunda, i syfte att ge ett uttömmande svar, att den tidigare uttryckligen har slagit fast att en tysk universitetsprofessor oberoende av den tjänstemannastatus som han har enligt nationell rätt, är att anse som arbetstagare i den mening som avses i artikel 45 FEUF (se, för ett liknande resonemang, beslut av den 10 mars 2005 i mål C-178/04, Marhold, punkt 19).

26 Mot bakgrund av det ovan anförda finner domstolen att det klart och tydligt framgår av dess praxis att en person som är anställd vid ett offentligrättsligt organ, såsom käranden i målet vid den nationella domstolen, utgör en ”arbetstagare” i den mening som avses i artikel 7 i direktiv 2003/88.

27 Den tolkningsfråga som har ställts ska därmed besvaras enligt följande. Artikel 7.1 och 7.2 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att begreppet arbetstagare omfattar en person som är anställd vid ett offentligrättsligt organ inom socialförsäkringsområdet och

som bland annat i fråga om rätten till betald årlig semester omfattas av de regler som är tillämpliga för tjänstemän.

Rättegångskostnader

28 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 (femte avdelningen) följande:

Artikel 7.1 och 7.2 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden ska tolkas så, att begreppet arbetstagare omfattar en person som är anställd vid ett offentligrättsligt organ inom socialförsäkringsområdet och som bland annat i fråga om rätten till betald årlig semester omfattas av de regler som är tillämpliga för tjänstemän.

Underskrifter