Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Femte Afdeling)

8. november 2012 *

»Socialpolitik — direktiv 2003/88/EF — nedsættelse af arbejdstiden (»Kurzarbeit«) — nedsættelse af retten til årlig betalt ferie i funktion af nedsættelsen af arbejdstiden — finansiel godtgørelse«

I de forenede sager C-229/11 og C-230/11,

angående anmodninger om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Arbeitsgericht Passau (Tyskland) ved afgørelse af 13. april 2011, indgået til Domstolen den 16. maj 2011, i sagerne:

Alexander Heimann (sag C-229/11)

Konstantin Toltschin (sag C-230/11)

mod

Kaiser GmbH,

har

DOMSTOLEN (Femte Afdeling)

sammensat af dommerne M. Ilešič, fungerende formand for Femte Afdeling, E. Levits (refererende dommer) og M. Safjan,

generaladvokat: V. Trstenjak

justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

efter at der er afgivet indlæg af:

— Alexander Heimann ved Rechtsanwalt R. Zuleger

— Konstantin Toltschin ved Rechtsanwalt R. Zuleger

— Kaiser GmbH ved Rechtsanwalt C. Olschar

— den tyske regering ved T. Henze, N. Graf Vitzthum og K. Petersen, som befuldmægtigede

— den polske regering ved M. Szpunar, som befuldmægtiget

* Processprog: tysk.

— Europa-Kommissionen ved M. van Beek og V. Kreuschitz, som befuldmægtigede,

og idet Domstolen efter at have hørt generaladvokaten har besluttet, at sagen skal pådømmes uden forslag til afgørelse,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningerne om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 31, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«) og artikel 7 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EUT L 299, s. 9, herefter »direktivet«).

2 Disse anmodninger er blevet indgivet i forbindelse med tvister mellem, på den ene side, Alexander Heimann og Konstantin Toltshcin og, på den anden side, deres tidligere arbejdsgiver, Kaiser GmbH (herefter »Kaiser«), vedrørende de pågældendes ret til en finansiel godtgørelse for ikke-afholdt årlig betalt ferie vedrørende årene 2009 og 2010.

Retsforskrifter

EU-retten

3 Artikel 31 i chartret bestemmer:

»Retfærdige og rimelige arbejdsforhold

1. Enhver arbejdstager har ret til sunde, sikre og værdige arbejdsforhold.

2. Enhver arbejdstager har ret til en begrænsning af den maksimale arbejdstid, til daglige og ugentlige hvileperioder samt til årlig ferie med løn.«

4 Artikel 1 i direktiv 2003/88, med overskriften »Formål og anvendelsesområde«, fastsætter:

»1. Dette direktiv indeholder minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

2. Dette direktiv finder anvendelse på:

a) de minimale […] årlige ferier […]

[…]«

5 Dette direktivs artikel 7, med overskriften »Årlig ferie«, har følgende ordlyd:

»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 Artikel 17 i direktiv 2003/88 bestemmer, at medlemsstaterne kan fravige visse af direktivets bestemmelser. Der kan ikke ske fravigelse af direktivets artikel 7.

Tysk ret

7 Forbundsrepublikkens lov om ferie (Bundesurlaubsgesetz) af 8. januar 1963 (BGBl. 1963, s. 2), som ændret den 7. maj 2002 (BGBl. 2002 I, s. 1529, herefter »BUrlG«), fastsætter i §§ 1 og 3 en ret til årlig betalt ferie på mindst 24 dage.

8 § 7, stk. 4, i BUrlG bestemmer:

»Når hele eller en del af ferien ikke længere kan afholdes på grund af arbejdsforholdets ophør, er arbejdstageren berettiget til en finansiel godtgørelse.«

9 I henhold til § 11, stk. 1, tredje punktum, i BUrlG bliver nedsættelser af lønnen på grund af nedsættelse af arbejdstiden, driftsbetinget arbejdsløshed eller arbejdstagerens uforskyldte fravær i referenceperioden ikke medtaget ved beregningen af det vederlag, som arbejdstageren er berettiget til under den betalte ferie.

Tvisterne i hovedsagerne og de præjudicielle spørgsmål

10 Alexander Heimann og Konstantin Toltschin blev i henholdsvis 2003 og 1998 ansat hos virksomheden Kaiser, som er underleverandør i bilindustrien og beskæftiger flere hundrede arbejdstagere.

11 I løbet af 2009 besluttede Kaiser på grund af økonomiske problemer at reducere antallet af ansatte. Således blev Alexander Heimann og Konstantin Toltschin afskediget med virkning fra henholdsvis den 30. juni og den 31. august 2009.

12 I løbet af maj 2009 indgik Kaiser og dennes samarbejdsudvalg aftale om en socialplan.

13 Denne socialplan fastsatte en forlængelse af de afskedigede arbejdstageres arbejdskontrakter med et år fra datoen for deres afskedigelse, idet den ved en »nedsættelse af arbejdstiden til nul« (»Kurzarbeit Null«) suspenderede dels arbejdstagerens arbejdspligt, dels arbejdsgiverens lønudbetalingspligt.

14 Denne forlængelse af arbejdskontrakterne havde til formål at gøre det muligt for de berørte arbejdstagere i et år fra tidspunktet for deres afskedigelse at oppebære en økonomisk støtte. Forbundsinstitutionen for beskæftigelse udbetaler nemlig i en periode med »nedsættelse af arbejdstiden til nul« arbejdstagerne en ydelse benævnt »Kurzarbeitergeld«. Denne ydelse, der udregnes og udbetales af arbejdsgiveren, erstatter i perioden med nedsat arbejdstid den berørte arbejdstagers løn.

15 Da Alexander Heimanns arbejdsforhold ophørte den 30. juni 2010, gjorde han hos Kaiser krav på udbetaling af et beløb på 2 284,32 EUR svarende til en finansiel godtgørelse for femten og ti dages ikke-afholdt årlig betalt ferie vedrørende henholdsvis 2009 og 2010.

16 Konstantin Toltschin, hvis arbejdsforhold ophørte den 31. august 2010, gjorde gældende, at han var berettiget til en finansiel godtgørelse på i alt 2 962,60 EUR svarende til ti og tredive dages ikke-afholdt årlig betalt ferie vedrørende henholdsvis 2009 og 2010.

17 Kaiser har gjort gældende, at sagsøgerne i hovedsagen i perioden med »Kurzarbeit Null« ikke har optjent ret til årlig betalt ferie.

18 Den forelæggende ret har til hensigt at anvende princippet om pro rata temporis og sidestille perioden med »Kurzarbeit Null« med en nedsættelse af arbejdsforpligtelsen som følge af den kontraktmæssige ændring af fuldtidsansættelsen til ansættelse på nedsat tid, der medfører en nedsættelse af den årlige betalte ferie, som arbejdstageren har ret til i perioden med nedsat arbejdstid.

19 Idet Arbeitsgericht Passau imidlertid er i tvivl om foreneligheden af denne argumentation med EU-retten, har den besluttet at udsætte sagen og at forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Skal [chartrets] artikel 31, stk. 2, og artikel 7, stk. 1, i direktiv [2003/88] fortolkes således, at de er til hinder for national lovgivning eller praksis, hvorefter – i et tilfælde, hvor det ugentlige antal arbejdsdage nedsættes som følge af en lovlig nedsættelse af arbejdstiden – en arbejdstager, som har fået nedsat sin arbejdstid, får nedsat sin ret til årlig betalt ferie svarende til forholdet mellem antallet af arbejdsdage i perioden med nedsat arbejdstid og antallet af arbejdsdage for en fuldtidsbeskæftiget, hvorved arbejdstageren følgelig i perioden med nedsat arbejdstid alene optjener ret til ferie proportionalt hermed?

2) Såfremt det første spørgsmål besvares bekræftende:

Skal [chartrets] artikel 31, stk. 2, og artikel 7, stk. 1, i direktiv [2003/88] fortolkes således, at de er til hinder for national lovgivning eller praksis, hvorefter – i tilfælde, hvor den ugentlige arbejdstid nedsættes til »nul dage« som følge af en lovlig »nedsættelse af arbejdstiden til nul« – en arbejdstager, som har fået nedsat sin arbejdstid, i konsekvens heraf får nedsat sin ret til årlig betalt ferie til nul, hvorved arbejdstageren i denne periode med »arbejdstid nedsat til nul« ikke optjener ret til ferie?«

20 Ved kendelse afsagt den 27. juni 2011 af Domstolens præsident er sagerne C-229/11 og C-230/11 blevet forenet med henblik på den skriftlige og mundtlige forhandling samt dommen.

Om de præjudicielle spørgsmål

Om det første spørgsmål

21 Med det første spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om chartrets artikel 31, stk. 2, og artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at de er til hinder for nationale retsforskrifter eller praksis, såsom en socialplan, der er aftalt mellem den berørte virksomhed og dennes samarbejdsudvalg, i henhold til hvilke en arbejdstagers ret til årlig betalt ferie, når dennes arbejdstid er nedsat, beregnes efter princippet om pro rata temporis.

22 Herved skal for det første bemærkes, at enhver arbejdstagers ret til årlig betalt ferie ifølge Domstolens faste praksis skal betragtes som et særligt vigtigt princip i Unionens sociallovgivning (jf. dom af 20.1.2009, forenede sager C-350/06 og C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., Sml. I, s. 179, præmis 54, og af 3.5.2012, sag C-337/10, Neidel, præmis 28). I sin egenskab af princip i Unionens sociallovgivning fremgår denne ret for enhver arbejdstager udtrykkeligt af chartrets artikel 31, stk. 2, som i medfør artikel 6, stk. 1, TEU har samme juridiske værdi som traktaterne (dom af 22.11.2011, sag C-214/10, KHS, Sml. I, s. 11757, præmis 37, og Neidel-dommen, præmis 40).

23 For det andet bemærkes, at retten til årlig betalt ferie ikke kan fortolkes indskrænkende (dom af 21.6.2012, sag C-78/11, ANGED, præmis 18).

24 Domstolen har således allerede fastslået, at hvad angår arbejdstagere, som har fået tildelt lovlig sygeorlov, kan en medlemsstat ikke gøre retten til en årlig betalt ferie, som ifølge direktiv 2003/88 tilkommer alle arbejdstagere, betinget af, at den pågældende faktisk har arbejdet inden for den af denne medlemsstat fastsatte referenceperiode (jf. dommen i sagen Schultz-Hoff m.fl., præmis 41, og dom af 24.1.2012, sag C-282/10, Dominguez, præmis 20).

25 Ifølge samme retspraksis skal artikel 7, stk. 2, i direktiv 2003/88 følgelig fortolkes således, at den er til hinder for nationale retsforskrifter eller praksis, hvorefter der ikke ved arbejdsforholdets ophør udbetales nogen finansiel godtgørelse for ikke-afholdt årlig betalt ferie til en arbejdstager, som har haft sygeorlov i hele eller en del af referenceperioden og/eller overførselsperioden, og som derfor ikke har kunnet gøre brug af sin ret til årlig betalt ferie. Også beregningen af denne finansielle godtgørelse skal foretages på grundlag af arbejdstagerens normale løn, som han fortsat skal have udbetalt under den hvileperiode, som svarer til den årlige betalte ferie (dommen i sagen Schultz-Hoff m.fl., præmis 62).

26 Selv om det følgelig er udelukket, at en arbejdstagers ret til en minimal årlig betalt ferie, som sikret i EU-retten, nedsættes i en situation, der er karakteriseret ved den omstændighed, at arbejdstageren ikke har kunnet opfylde sin forpligtelse til at arbejde på grund af sygdom i referenceperioden, kan den retspraksis, der er nævnt i denne doms foregående præmis, ikke anvendes mutatis mutandis på en situation som den i hovedsagen omhandlede, hvor arbejdstagerens arbejdstid er blevet nedsat.

27 Som Kaiser nemlig med rette har påpeget i sit skriftlige indlæg, er den situation, hvor en arbejdstager er uarbejdsdygtig på grund af sygdom, grundlæggende forskellig fra den, hvor en arbejdstager har fået nedsat sin arbejdstid.

28 I denne henseende bemærkes for det første, at nedsættelsen af arbejdstiden i hovedsagen er baseret på en socialplan, der er en særlig form for virksomhedsaftale, som er indgået mellem arbejdsgiveren og repræsentanter for virksomhedens personale. I denne socialplan aftales det at suspendere arbejdsgiverens og den ansattes gensidige ydelsesforpligtelser i funktion af nedsættelsen af arbejdstiden.

29 Det må for det andet fastslås, at det i perioden med nedsat arbejdstid som følge af den nævnte socialplan og dermed forudsigeligt for den berørte arbejdstager er muligt for denne at hvile sig og dyrke forskellige fritidsaktiviteter. I det omfang arbejdstageren således ikke har nogen fysiske eller psykiske begrænsninger på grund af sygdom, befinder denne sig i en situation, der er forskellig fra den, der er et resultat af uarbejdsdygtighed på grund af sygdom.

30 For det tredje er formålet med samme socialplan, der fastsætter nedsættelsen af arbejdstiden, at imødegå en afskedigelse af de berørte arbejdstagere af økonomiske årsager og at begrænse deres gener ved en sådan afskedigelse. Det forhold i national ret at knytte fordelen ved denne begunstigelse af arbejdstageren til en forpligtelse for arbejdsgiveren til at påtage sig ansvaret for de årlige betalte ferier i den periode, hvor arbejdskontrakten udelukkende af sociale grunde formelt er forlænget, ville kunne medføre, at arbejdsgiveren bliver tilbageholdende med at indgå en sådan socialplan, og følgelig fratage arbejdstageren de positive virkninger af planen.

31 Selv om situationen for en arbejdstager, hvis arbejdstid er nedsat som følge af vedtagelsen af en socialplan, såsom den i hovedsagerne, følgelig adskiller sig fra situationen for en arbejdstager, der er uarbejdsdygtig på grund af sygdom, må det ikke desto mindre konstateres, at førstnævnte arbejdstagers situation kan sammenlignes med situationen for en arbejdstager på deltid.

32 I denne henseende må det fastslås, at de arbejdstagere, hvis arbejdstid er nedsat, ganske vist formelt har en arbejdskontrakt på fuld tid. Under arbejdstidsnedsættelsens varighed er arbejdsgiverens og den ansattes gensidige ydelsesforpligtelser imidlertid, som anført i denne doms præmis 13 og 28,

suspenderet i funktion af arbejdstidens nedsættelse, og endog fuldstændigt bragt til ophør. Det følger heraf, at de arbejdstagere, hvis arbejdstid er blevet nedsat, må kvalificeres som »arbejdstagere, der midlertidigt er på deltid«, idet deres situation de facto kan sammenlignes med deltidsarbejdstageres.

33 For så vidt angår sidstnævnte arbejdstagere har Domstolen imidlertid givet klare anvisninger vedrørende deres ret til årlig betalt ferie.

34 Domstolen har således i dom af 22. april 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (sag C-486/08, Sml. I, s. 3527, præmis 33), henvist til § 4 i rammeaftalen om deltidsarbejde, indgået den 6. juni 1997, der er vedhæftet som bilag til Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS (EFT 1998 L 14, s. 9), som ændret ved Rådets direktiv 98/23/EF af 7. april 1998 (EFT L 131, s. 10), hvorefter princippet om pro rata temporis skal finde anvendelse på ansættelsesbetingelserne for deltidsansatte, hvor det er hensigtsmæssigt. Domstolen har anvendt dette princip ved tildelingen af årlig ferie for en periode med deltidsansættelse, idet nedsættelsen af retten til årlig ferie for en sådan periode i forhold til den ferie, der tildeles for en periode med fuldtidsansættelse, er begrundet i objektive forhold.

35 Det skal imidlertid bemærkes, at Domstolen har præciseret, at det nævnte princip ikke kan finde anvendelse ex post på retten til årlig ferie optjent under en periode med fuldtidsansættelse. Det kan således ikke udledes af de relevante bestemmelser i direktiv 2003/88, at en national lovgivning blandt betingelserne for gennemførelse af retten til årlig ferie kan medtage den delvise fortabelse af en ret til ferie allerede optjent i en tidligere referenceperiode (jf. dommen i sagen Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, præmis 33 og 34).

36 Under hensyn til de ovenfor anførte betragtninger må det første spørgsmål besvares med, at chartrets artikel 31, stk. 2, og artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at de ikke er til hinder for nationale retsforskrifter eller praksis, såsom en socialplan, der er aftalt mellem en virksomhed og dennes samarbejdsudvalg, i henhold til hvilke en arbejdstagers ret til årlig betalt ferie, når dennes arbejdstid er nedsat, beregnes efter princippet om pro rata temporis.

Om det andet spørgsmål

37 Henset til besvarelsen af det første spørgsmål, er det ufornødent at besvare dette spørgsmål.

Sagens omkostninger

38 Da sagens behandling i forhold til hovedsagernes parter udgør et led i de sager, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger. 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 (Femte Afdeling) for ret:

Artikel 31, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder og artikel 7, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden skal fortolkes således, at de ikke er til hinder for nationale retsforskrifter eller praksis, såsom en socialplan, der er aftalt mellem en virksomhed og dennes samarbejdsudvalg, i henhold til hvilke en arbejdstagers ret til årlig betalt ferie, når dennes arbejdstid er nedsat, beregnes efter princippet om pro rata temporis.

Underskrifter